

Принято
Общим собранием
работников
ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ
протокол №1 от 21.05.2026 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом и.о. директора
ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ
от 22 мая 2026 г. № 214-од
_____ Е.Л. Шурунова

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ М.А. Рящикова
22 мая 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Самарской области
Центр развития творчества детей и юношества
«Центр социализации молодёжи»

Самара, 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Самарской области Центр развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодёжи» (далее — Центр).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданные для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчёте на одного обучающегося, воспитанника за счёт

средств областного бюджета» (в ред. от 18.04.2017), постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2007 № 230 «Об утверждении методика расчёта нормативных затрат на выполнение за счёт средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием», Постановлением Правительства самарской области от 29 октября 2020 года № 845 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждении Методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час», Приказ министерства образования Самарской области от 31.10.2024 № 734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданные для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования».

1.3. Система оплаты труда работников Центра формируется на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с

размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в Центре системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации — различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Центра;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Центра;

ж) предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4 Заработная плата работника Центра представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

надбавка за результативность и качество работы;
премия за выполнение особо важных или срочных работ;
премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
премия по итогам работы (месяц, квартал, год); ежемесячная надбавка за выслугу лет;
единовременные премии к профессиональным праздникам.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

В соответствии с руководящими актами Правительства Самарской области должностные оклады работников могут быть увеличены в следующих случаях:

по мере увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на повышение должностного оклада (оклада);

при получении или восстановлении документов об образовании, когда наличие соответствующего образования даёт право на установление определённого должностного оклада (оклада) — со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения уполномоченным органом о присвоении соответствующей категории;

при присвоении почётного звания, когда наличие соответствующего звания даёт право на установление определённого должностного оклада (оклада) - со дня вынесения решения уполномоченным органом о присвоении

соответствующего звания;

при присуждении учёной степени кандидата наук или доктора наук — со дня вынесения решения уполномоченным органом о присвоении соответствующей учёной степени.

1.8. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.9. Оплата труда руководителя Центра производится в порядке, определенном Положением об оплате труда работников подведомственных Министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждение методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчёте на одного обучающегося, воспитанника за счёт средств областного бюджета».

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи, в том числе от иной приносящей доход деятельности, руководителю Центра устанавливаются нормативными актами Министерства образования Самарской области.

1.10. Оплата труда руководителя Центра производится на основании трудового договора с Министерством образования Самарской области.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководитель Центра утверждает Министерством образования Самарской области.

Объемные показатели деятельности Центра и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений

устанавливаются Министерством образования Самарской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя дополнительного образования и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Центра, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.11. Заработная плата выплачивается не реже чем, через каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего календарного месяца и 5 число следующего календарного месяца.

Минимальный размер выплаты заработной платы на 20 число текущего календарного месяца должен составлять не менее 40% от должностного оклада (оклада) работника за отработанное время.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Центра осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя) и (или) один человеко-час в части

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{NROP_i \times D_k \times n_z}{12} + \frac{NROH_i \times Q_k \times n_z}{12} \right),$$

расходов на оплату труда работников по формуле

где $NROP_i$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников; $NROH_i$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_k - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_k - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования; z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

12 — количество месяцев в году.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Центра

осуществляется в соответствии с Методикой расчета затрат на выполнение, за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, утвержденной соответствующим постановлением Правительства Самарской области.

2.3. При определении базового, специального и стимулирующих частей фондов оплаты труда учреждение может предусмотреть резервирование средств до 4 % от годового ФОТ на выплаты надбавок за выполнение важных и срочных работ, премирование работников по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.4. Экономия фонда оплаты труда (за исключением экономии средств областного бюджета, сложившейся в связи с осуществлением ежемесячной региональной выплаты и исчисленного от нее среднего заработка), сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, Коллективным договором, положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

2.5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

2.6. Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю образовательного учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с Министерством образования Самарской области в соответствии с распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 354-р от 14.04.2020 «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданные для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности».

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Центра состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников Центра включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавка к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу и регулируется положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

3.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено Методикой расчёта

нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчёте на одного обучающегося за счёт средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчёте на одного обучающегося, утверждённой соответствующим постановлением Правительства Самарской области.

3.6. Месячная заработная плата работника Центра, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Для работников образовательного учреждения, работающих на условиях неполного рабочего дня, заработная плата не может быть ниже величины, рассчитанной в соответствующей пропорции от минимального размера оплаты труда.

В случае если величина заработной платы работника Центра, рассчитанная с учётом правил, предусмотренных настоящим Положением, а также положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра, составляет ниже минимально допустимой величины, установленной в абзаце 1 настоящего пункта, то соответствующему работнику осуществляется доплата до минимального размера оплаты труда.

Указанная доплата выплачивается в приоритетном порядке за счёт экономии фонда оплаты труда. В случае отсутствия такой экономии или недостаточного объёма экономии фонда оплаты труда для выплаты доплаты до минимального размера оплаты труда, данная доплата осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда до её распределения на стимулирующие выплаты работникам Центра.

3.7. В случае если в силу различных причин фонд оплаты труда работников Центра на текущий календарный месяц, сформированный в

соответствии с пунктами 2.1, 2.2 настоящего Положения, является недостаточным для оплаты работникам базовой и специальной частей заработной платы, то недостающие суммы выплачиваются Центром за счёт средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В указанном случае распределение средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на стимулирующую часть заработной платы в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения может осуществляется только после резервирования средств на оплату базовой и специальной частей заработной платы работников Центра.

4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

4.1. Работникам Центра производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличные от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты, указанные в пункте 4.1 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При необходимости размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда могут быть дополнительно урегулированы коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Центра.

4.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4.4. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда рассчитываются в следующем порядке:

доплата за работу в ночное время в размере 35% от должностного оклада с учётом Постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад) — в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени — в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ);

доплата за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере — в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

доплата за совмещение профессий (должностей) — в соответствии со статьей 151 ТК РФ, на основании приказа Директора Центра и соглашения с работником;

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ, на основании приказа Директора Центра и соглашения с работником;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором — в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ, на основании приказа Директора Центра и соглашения с работником;

доплата за выполнение работ различной квалификации — в соответствии с частью 1 статьи 150 ТК РФ, на основании приказа

Директора Центра и соглашения с работником;

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством в размере от 10 до 20% от должностного оклада (оклада) на основании приказа Директора и по соглашению с работником.

5. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

5.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Центра, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением, а также положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого Министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Перечни критериев, указанные в абзаце 1 настоящего пункта, могут быть дополнены Центром самостоятельно, но не более чем на 10 критериев по каждой категории работников, для которой устанавливается отдельный перечень критериев.

Самостоятельная разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется Центром с учётом следующих принципов:

а) объективность — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение

он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Центра, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Перечни критериев, применяемые к каждой категории работников, формируются Центром в соответствии с правилами, изложенными в настоящем пункте, и включаются в положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение, а также на положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю Центра, а также периодичность их установления утверждаются Министерством образования Самарской области.

5.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет — 2% от должностного оклада (оклада);

при выслуге свыше 10 лет — 4% от должностного оклада (оклада).

Основным документом для определения стажа работы в должности, в

соответствии с которым устанавливается размер надбавка за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавка время работы в Центре всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавка производится со дня возникновения у работника Центра права на получение этой надбавки.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда и от иной приносящей доход деятельности:

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, затопления либо другого стихийного бедствия — не менее 4 000 рублей;

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, восстановление после операции, при несчастном случае, подтвержденное соответствующими документами — не менее 4 000 рублей;

смерти близкого родственника (родителей, супруга (супруги), детей) — не

менее 4 000 рублей;

при вступлении в брак — не менее 4 000 рублей;

при рождении ребенка — не менее 4 000 рублей;

к юбилейным датам, начиная с 35 лет — не менее 4 000 рублей;

выплата к профессиональным и государственным праздникам (к Дню учителя, к Новому году) — не более 15 000.

6.3. Основанием об оказании работникам Центра материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Период обращения за материальной помощью — в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Центра.

7. Особенности оплаты труда педагогических работников

7.1. Оплата труда педагогов дополнительного образования осуществляется исходя из фактического объёма учебной нагрузки, определяемого ежегодно на начало учебного года в порядке, предусмотренном разделами II, III и V приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее — приказ № 1601).

7.2. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктами 2.8, 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601 (педагогами дополнительного образования) Центром обеспечивается включение в них условий, связанных с:

фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на

начало учебного года в порядке, предусмотренном разделами II, III и V приложения № 2 к приказу №1601;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учётом её повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается её новый размер);

размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;

размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, указанную в абзаце 11 пункта 4.4 настоящего Положения;

размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

В целях исключения избыточной конкретизации условий трудового договора, заключаемого с педагогическими работниками, указанными в абзаце 1 настоящего пункта, которая объективно может повлечь необоснованно частую необходимость подписания дополнительных соглашений к трудовому договору, например, в связи с регулярным изменением фактического объёма учебной нагрузки и т.п., в трудовом договоре могут отражаться принципы расчёта заработной платы исходя из фактического объёма нагрузки, принципы назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера путём отсылки к настоящему Положению и иным локальным нормативным актам Центра, регулирующим вопросы оплаты труда работников.

7.3. В системе оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.8, 2.8.1 приложения №1 к приказу №1601 (педагогов дополнительного образования), выполняющих с их письменного

согласия педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы, предусматривается, что исчисление заработной платы за весь объём педагогической работы осуществляется путём умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпункте 2.8.1 приложения №1 к приказу №1601 (педагогам дополнительного образования), за норму часов педагогической работы 18 часов в неделю, являющихся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом волнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы», и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8. Заключительные положения

8.1. Изменения в настоящее Положение или его отмена могут быть осуществлены только по решению представительного органа работников Центра.

Однако в случае необходимости внесения изменений в настоящее Положение в целях его приведения в соответствие с изменившимися императивными нормами законодательства или других обязательных для применения образовательным учреждением нормативных актов, а также в целях

исправления допущенных технических ошибок, соответствующее внесение изменений осуществляется на основании приказа директора образовательного учреждения без внесения таких изменений на рассмотрение представительного органа работников.

В случае, указанном в абзаце 2 настоящего пункта, директор образовательного учреждения обеспечивает возможность ознакомления работников с соответствующими изменениями, внесенными в настоящее Положение, и несет ответственность за недопущение превышения своих полномочий в установленном порядке.