

«Мотивированное мнение профсоюзного комитета учтено»

Протокол заседания № 1

От 30.08.2019

Председатель ПК Скворец М.Г.



«ПРИНЯТО»

Решением общего собрания ГБУ ДО ЦДЮТТ Кировского р-на СПб

Протокол № 1 от 30.08 2019 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом От 31.08.2019 № 61.5-02

Директор Е.С.Ясинская



**Положение о стимулирующих, компенсирующих
выплатах работникам
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центра детского (юношеского) технического творчества
Кировского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург

2019

1. Общие положения

Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центра детского (юношеского) технического творчества Кировского района Санкт-Петербурга,

в дальнейшем - «Положение», разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.16 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений СПб»;
- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р « О мерах по реализации постановления правительства от 08.04.2016 № 256», Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (приложение к распоряжению Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р)
- Закона Санкт-Петербурга от 24.04.2018 №218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Устава ГБУ ДО ЦДЮТТ Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ЦДЮТТ);
- Положения о системе оплаты труда ГБУ ДО ЦДЮТТ.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников ЦДЮТТ.

Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на Общем собрании ЦДЮТТ и утверждаются приказом директора после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего, стимулирующего характера.

2.1 Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки:

2.1.1 компенсирующие доплаты:

- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге

2.1.2 стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ЦДЮТТ;
- премии.

Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы ЦДЮТТ, а также

обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам ЦДЮТТ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Материальная помощь работникам может быть выплачена из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создается Комиссия.

Состав Комиссии утверждается Приказом директора ЦДЮТТ. Состоит из числа административно-управленческого персонала. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации ЦДЮТТ.

Основной задачей Комиссии является:

- оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ЦДЮТТ на основе выполнения показателей эффективности деятельности;
- на основании письменного решения Комиссии (Протокол) издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат.
- в своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются распоряжением Главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

Порядок начисления и выплаты доплаты до минимальной заработной платы работникам ГБУ ДО ЦДЮТТ не ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге прописан в Регламенте и Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат):

Доплаты работникам ЦДЮТТ устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

Доплаты к должностным окладам работников ЦДЮТТ устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Размер доплаты за дополнительную работу указывается как в суммовом выражении, так и в процентном отношении к базовому окладу.

Доплаты работникам ЦДЮТТ могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом директора ЦДЮТТ. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

а. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

б. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ЦДЮТТ а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат.

1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочие праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочие праздничный
3. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
4. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности

2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

Группа или основная должность работника	Основания для установления доплаты	Размер доплаты, % от оклада
Руководители	Работа по представлению пакета документов к награждениям сотрудников: ведомственными наградами, званиями; благодарностями ЗАКСа и Комитета по образованию Санкт-Петербурга; участников на получение премии Правительства Санкт-Петербурга "Лучший педагог дополнительного образования	До 50
Руководители, Педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общепрофессиональным должностям	Работа в составе различных комиссий, рабочих групп ЦДЮТТ	До 100
Руководители, специалист по общепрофессиональным должностям,	Еженедельная работа с сайтом ПК Имущество	До 30
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, рабочие	Подготовка и оформление помещений к праздникам и массовым	До 50
Педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общепрофессиональным должностям, рабочие	Изготовление декораций, костюмов, бутафории для массовых мероприятий	До 50
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, рабочие	Участие в проведении массовых мероприятиях ЦДЮТТ	До 30
Педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общепрофессиональным должностям, рабочие	Участие в актерском составе театрализованных представлений	До 30
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общепрофессиональным должностям, рабочие	Создание видеофильмов, роликов о жизни Центра и детских коллективах. Звукорежиссура детских праздничных мероприятий. Издание детской газеты.	До 30

Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники.	Представление пакета документов за период осуществления наставничества	До 20
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общеотраслевым должностям.	Взаимодействие с ЦОО «Молодежный» по оформлению сертификатов путевок на отдых детей	До 20
Руководители, специалист по общеотраслевым должностям	Еженедельная работа с сайтом bus.gov, ЕИС	До 50
Руководители, специалист по общеотраслевым должностям, рабочие	Ликвидация аварийных ситуаций в учреждении. ЧС и внештатных ситуаций	До 50
Педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общеотраслевым должностям	Оформительские работы по созданию интерьерных композиций ЦДЮТТ	До 30
Руководители, педагогические работники, специалист по общеотраслевым должностям	Разработка макетов, афиш для проводимых мероприятий, буклетов	До 30
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники	Участие в рамках рабочих групп по разработке инновационных продуктов по профилю деятельности	До 50
Специалист по общеотраслевым должностям, рабочие	Организация и ведение работы по профилактике пожарной безопасности	До 30
Специалист по общеотраслевым должностям	Организация и ведение военно-учетной работы, мобилизационная работа	До 50
Специалист по общеотраслевым должностям, руководители	Ежедневная организация и ведение работы по ГОЧС	До 30
Педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общеотраслевым должностям	Создание видеороликов о мероприятиях ЦДЮТТ и видеорекламы в холлах учреждения	До 30

Педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общеотраслевым должностям	Осуществление фото съемки организационно – массовых мероприятий, педагогических конкурсов	До 30
Педагогические работники, прочие педагогические работники, специалист по общеотраслевым должностям	Организация и проведение работы с детьми с ОВЗ в рамках досуговой программы	До 50
Специалист по общеотраслевым должностям, рабочие, руководители	Подготовка ОУ к началу учебного года	До 50
Специалист по общеотраслевым должностям, рабочие	Подготовка ОУ к отопительному сезону	До 50
Специалист по общеотраслевым должностям	Ежедневная эксплуатация системы электронного обмена с Горзаказом	До 50
Специалист по общеотраслевым должностям	Своевременное проведение конкурсных процедур по закупкам товаров и услуг	До 50

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период устанавливается для всех категории работников ОУ: «Руководители II и III уровня»,

«Педагогический персонал», «Прочие педагогические работники», «Специалисты по общеотраслевым должностям», «Служащие», «Вспомогательный персонал» и «Рабочие».

Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах (оценка различных показателей и критериев не может проводиться в разных единицах, не могут использоваться разные системы оценки).

Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

4.1.5 Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 5 рабочих дней до окончания отчетного периода.

Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих документов.

Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина

получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками. Сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников
- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%.
- Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации и выплачивается за отработанное время пропорционально нагрузке.
- Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.
- Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

Премирование работников ЦДЮТТ – единовременная премия.

Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Единовременная премия может устанавливаться:

- К круглым датам дня рождения (20, 25, и далее каждые 5 лет)
- К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет).
- К юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет)
- К профессиональным и государственным праздникам.

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается (см. таблицу).

Единовременная премия выплачивается на основании приказа руководителя ЦДЮТТ с учетом письменного решения (Протокола) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

Выплата премии за высокие результаты работы (сохранение контингента, высокие показатели качества, удовлетворенность потребителя) при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена с учетом письменного решения (Протокола) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор ЦДЮТТ и выборный профсоюзный орган.

Основанием для формирования предложения директора ЦДЮТТ о размере премиальных выплат по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора или руководителя отдела.

Основанием для формирования предложения директора ЦДЮТТ о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение заведующих отделами.

Основанием для формирования предложения директора ЦДЮТТ о размере премиальных выплат специалистам по общепрофессиональным должностям, служащим и рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

Размер единовременной премии работнику определяется в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с учетом личного вклада в деятельность ЦДЮТТ.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии жалоб, дисциплинарных взысканий, директор может обратиться в Комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника премии. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение.

Работникам, проработавшим не весь премиальный период в связи с приемом на работу не с начала нового финансового года, либо имеющим неполную нагрузку, размер премии определяется решением Комиссии с учетом личного вклада в деятельность ЦДЮТТ за отработанный период.

Работникам, проработавшим не весь премиальный период в связи с увольнением из образовательного учреждения до окончания текущего финансового года и/или до принятия Комиссией решения о премировании работников ЦДЮТТ, премия не выплачивается.

Группа или основная должность работника	Вид премий	Размер в рублях
Руководители	За сложность и напряженность работы в отчетный период	5000
	За высокое качество работы по руководству образовательным	5000
	За своевременность подготовки и сдачи отчетов в вышестоящие контролирующие организации	3000
	За проведение лицензирования образовательного процесса	5000
Руководители	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	3000-5000
Педагогический работник	За проведение постоянной воспитательной работы с использованием Петербургского компонента в коллективе совместно с родителями	5000
Педагогический работник	За строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	3000
Педагогический работник	За успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий по итогам года	3000
Педагогический работник	За результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства с высокими результатами	3000-5000
Педагогический работник	За высокие результаты освоения обучающимися программ дополнительного образования	3000

Прочие педагогические работники	За подготовку и проведение психолого-педагогических тренингов	3000
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, специалисты по общеотраслевым должностям, служащие, рабочие, в соответствии штатного расписания	По итогам работы за год, за полугодия в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями непосредственного руководителя	3000-5000
Руководители, специалисты по общеотраслевым должностям	За напряженный труд по подготовке больших объемов документации	3000-5000
Специалисты по общеотраслевым должностям, рабочие	За высокое качество обслуживающего труда	2000-3000
	За сложность и напряженность работ по подготовке здания к эксплуатации в зимних условиях	3000-5000
	За содержание закрепленных помещений в надлежащем порядке	2000-3000
Педагогические работники	Организация выездов обучающихся коллективов в ДОЛ, на сборы и соревнования	3000 – 5000
Специалисты по общеотраслевым должностям, рабочие, служащие	За повышенную ответственность во время пребывания детей в летний период времени	5000-10 000
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, рабочие.	Организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города.	3000
Педагогический работник	За большую наполняемость, стабильность коллектива и сохранность контингента обучающихся	3000

Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, специалисты по отраслевым должностям, рабочие	Совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	3000 – 5000
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, по отраслевым должностям, рабочие	Юбилейные даты	5000-10000
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, специалисты по отраслевым должностям, рабочие	Круглые даты дни рождений	2000-3000
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, по отраслевым должностям, рабочие	Выплата к профессиональным и государственным праздникам	от 2500
Руководители, педагогические работники, прочие педагогические работники, специалисты по отраслевым должностям, рабочие, в соответствии с штатным расписанием	Единовременная премиальная выплата может отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год при наличии оснований.	от 2500

5. Материальная помощь

- 5.1. Материальная помощь работникам ЦДЮОТТ может быть выплачена в следующих случаях:
- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
 - при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
 - потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
 - длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.
- 5.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя ЦДЮОТТ по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника ЦДЮОТТ. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

- 5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором ЦДЮТТ по согласованию с Профсоюзным комитетом.
- 5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.
- 5.5. Материальная помощь выплачивается только из средств, полученных ЦДЮТТ от оказания платных образовательных услуг или иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной Уставом. Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.