

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий
Пушкинского района Санкт-Петербурга

«ПРИНЯТО»

Общим собранием работников ГБУ ДО
Центр детско-юношеского технического
творчества и информационных
технологий

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУ ДО Центр детско-юношеского
технического творчества и информационных
технологий
_____ А.В. Койвунен

Протокол № 1 от 12.01.2021 г.

Приказ № 3/1 от 12.01.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании, о порядке установления надбавок и доплат работникам
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий
Пушкинского района Санкт-Петербурга**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение о материальном стимулировании, о порядке установления надбавок и доплат работникам Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 151, ст.154), Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников учреждений Санкт-Петербурга», Распоряжения Комитета по образованию от 20.08.2013 №1861-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Санкт-Петербурга», Распоряжения Комитета по образованию от 20.08.2013 №1862-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга», Распоряжения Комитета по образованию от 30.09.2013 №2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга», Распоряжения администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга от 30.09.2013 №3434-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Пушкинского района Санкт-Петербурга», Устава Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий Пушкинского района Санкт-Петербурга, утвержденного Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.09.2011 г. № 1990-р.

1.2. Положение регламентирует деятельность администрации образовательного

учреждения по стимулированию материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности: в установлении компенсационных выплат (из фонда оплаты труда), расходовании финансовых средств, выделенных на оплату дополнительных видов труда педагогических и непедагогических работников (доплат из фонда надбавок и доплат), а также других выплат стимулирующего характера (надбавок и премий).

1.3. В Положении предусмотрен дифференцированный подход к определению размеров надбавок и доплат в зависимости от условий труда, объема и качества выполняемой работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника, за которые ему установлены ставка заработной платы (должностного оклада), и их стимулирующий фактор.

1.4. Для обеспечения индексации доплат и надбавок при изменении базовой единицы в течение учебного года все выплаты по настоящему Положению устанавливаются ежемесячно определенному работнику учреждения с учетом объема, эффективности и качества выполняемых работ, и имеют денежное выражение (в рублях).

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

2.1. Целью установления доплат и надбавок является повышение эффективности и качества труда работников.

2.2. Установлением доплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников;
- стимулирование расширения должностных обязанностей работника по его личному согласию.

2.3. Установлением надбавок работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- обеспечение материальной поддержки работникам, выполняющим сложные работы;
- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- премирование за успешное и качественное выполнение работы и заданий.

3. ДОПЛАТЫ ИЗ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется по штатному расписанию и по тарификации с учетом базовой единицы и следующих коэффициентов:

- уровня образования;
- стажа работы;
- специфики работы;
- квалификации;
- масштаба управления;
- уровня управления.

3.2. При наличии штатных вакансий и выполнении работниками образовательного учреждения наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за внутреннее совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ).

3.3. В случае если доплаты выражаются в частях (долях, процентах) должностных ставок, то имеет место совместительство. В этом случае работника необходимо

тарифицировать с учетом образования и стажа работы по совмещаемой должности с последующим документированием в таблице на ту часть дополнительных часов, которые уходят на работу, связанную с совмещением.

3.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ могут быть уменьшены частично или отменены в полном объеме при пересмотре норм в установленном порядке, а также при наличии замечаний по качеству исполнения должностных обязанностей по основной работе. Об уменьшении или отмене доплат работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц. Доплаты за совмещение профессий (должностей) не распространяются на директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений.

4. СТРУКТУРА ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ

4.1. Для установления надбавок за интенсивность труда, за особый режим работы, за высокую результативность работы, за успешное выполнение наиболее сложных работ, за высокое качество работы, за заслуги в области образования, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работников образовательного учреждения на начало текущего учебного (финансового) года формируется фонд надбавок и доплат (ФНД).

4.2. Определение работникам видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров надбавок и других выплат стимулирующего характера входит в компетенцию директора образовательного учреждения и Комиссии по установлению надбавок, доплат и материальному поощрению работников. Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по установлению надбавок, доплат и материальному поощрению работников ГБУ ДО ЦДЮТТИТ Пушкинского района.

4.3. Доплаты и надбавки назначаются в пределах средств, выделяемых на оплату труда работникам образовательного учреждения и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работником.

5. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ

5.1. Финансовые средства образовательного учреждения на оплату дополнительных видов работ, не предусмотренных штатным расписанием, формируются на начало текущего учебного (финансового) года в установленном порядке.

5.2. Надбавки за сложность, интенсивность и высокое качество работы устанавливаются с учетом результатов деятельности работника и производятся из средств фонда надбавок и доплат.

5.3. Для работников образовательного учреждения в текущем учебном году предусмотрены следующие виды надбавок:

- за интенсивность работы;
- за инициативный подход к организации учебно-воспитательного процесса, результативную методическую работу, личный вклад в создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- за организационно-методическое, техническое и информационное обеспечение использования новых информационных технологий в образовательном процессе;
- за оказание консультационной помощи по сервисному обслуживанию цифрового оборудования и внедрению инновационных цифровых технологий в учебный процесс образовательных учреждений города;
- за методическое консультирование педагогических работников образовательных учреждений района в области программно-методических средств и средств информатизации;
- за подготовку, организацию и проведение массовых мероприятий;
- за призовые места на Международных, Всероссийских, городских мероприятиях;
- за подготовку обучающихся к участию в городских, региональных, всероссийских конкурсах, выставках, соревнованиях, фестивалях и т.д.;

- за активную деятельность по взаимодействию с общественными организациями, СМИ, образовательными организациями; за разъездной характер работы;
 - за организацию системы работы по обучению детей с особыми образовательными потребностями;
 - за тьюторское сопровождение по работе с одаренными детьми;
 - за ведение учета и сохранность материальных ценностей;
 - за техническое сопровождение документооборота по инновационной деятельности учреждения в рамках работы специального центра компетенций WorldSkills Russia;
 - за функционирование организации площадки специального центра компетенций по стандартам WorldSkills Russia;
 - за разработку инновационных образовательных программ с партнерами образовательного учреждения;
 - за высокое качество, результативность и разнообразие форм воспитательной работы;
 - за организацию и сопровождение экскурсионной деятельности на промышленные предприятия;
 - за сопровождение функционирования системы наставничества в WorldSkills Russia;
 - за художественно-оформительские работы;
 - за выполнение функций наставника;
 - за разработку макета печатной продукции (дизайн-проект);
 - за организацию видеосъемок мероприятий, монтирование видеофильмов, видеороликов;
 - за ведение автоматизированных систем базы данных обучающихся и работников в АИС «Параграф»;
 - за создание и функционирование системы тьюторского сопровождения проектной деятельности и образовательных траекторий с разными категориями обучающихся;
 - за администрирование и регулярное обновление информации на официальном сайте;
 - за организацию и проведение сетевых мероприятий, видеоконференций, вебинаров;
 - за организацию обслуживания и ремонт автомобильного, станочного и учебного оборудования;
 - за сопровождение обучающихся на выездных мероприятиях;
 - за создание и совершенствование материально-технической базы ГБУ ДО ЦДЮТТИТ и ремонт оборудования;
 - за работу в ночное время, назначается сторожу в размере 35% от должностного оклада;
 - за организацию работы в соответствии требованием 44-ФЗ в качестве контрактного управляющего;
 - за организацию электронного документооборота;
 - за выполнение сотрудником работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
- 5.4. Надбавка может быть снята полностью или частично в случаях:
- наличия обоснованной жалобы на действия работника;
 - при нарушении работником исполнительской дисциплины;
 - при выполнении должностных обязанностей с ненадлежащим качеством;
 - при наложении дисциплинарного взыскания;
 - при наличии фактов травматизма, произошедших по вине работника;
 - за нарушение графиков работ, установленных Комитетом по образованию и планом работы учреждения.

5.5. Администрация учреждения также имеет право на получение доплат за работы, выходящие за рамки определенных функциональных обязанностей, определенные приказом директора.

5.6. Доплаты устанавливаются на период действия настоящего Положения и производятся из средств фонда надбавок и доплат.

- доплаты работникам, работающим при сокращенной продолжительности рабочего дня (несовершеннолетним, инвалидам и т.п.), до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы в случае, если указанные работники добросовестно выполняют трудовые обязанности, соблюдают трудовую дисциплину;
- за совмещение должностей;
- доплата за совмещение профессий;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличения объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, в размере оклада отсутствующего сотрудника, пропорционально отработанному времени. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Размер соответствующей доплаты объем дополнительных работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- за работу в выходные праздничные дни производится оплата в 2-ом размере оклада (либо предоставляется дополнительный день отдыха к ежегодному оплачиваемому отпуску), на основании личного заявления сотрудника и приказа руководителя.

5.7. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются Комиссией по установлению надбавок, доплат и материальному поощрению работников за работу, не предусмотренную основными должностными обязанностями работников.

5.8. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Доплаты и надбавки вводятся приказом директора образовательного учреждения, который доводится до работников образовательного учреждения под роспись.

6. ПРЕМИРОВАНИЕ.

6.1. Для повышения материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в качественной организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышения его эффективности в дополнение к надбавкам предусмотренных в п. 5 настоящего Положения работникам образовательного учреждения может выплачиваться дополнительное вознаграждение в виде премий.

6.2. Премии могут выплачиваться:

- к юбилейным датам работников (в данном случае юбилейной считается круглая дата, то есть заканчивается на 0, или делится на 10, а начиная с 50 лет, через каждые 5 следующих лет);
- по итогам работы за полугодие, год;
- к праздникам «День Учителя», День «Внешкольного работника», «День Защитника Отечества», «Международный женский День 8 марта», «Новый год»; за особые достижения в профессиональной деятельности;
- по итогам работы в течении квартала за осуществление деятельности приносящей доход.

6.3. В число премируемых могут входить все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

6.4. Источником премий являются: экономия фонда оплаты труда, экономия фонда надбавок и доплат; доходы от платных услуг.

6.5. Премияльный фонд распределяется по категориям работников с учётом их должностных окладов.

6.6. Основным условием премирования является высокое качество, эффективность и своевременность выполнения должностных обязанностей работником.

6.7. Не подлежат премированию работники, допустившие нарушения Устава образовательного учреждения, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора и других локальных актов, а также получившие дисциплинарное взыскание в течение учебного года. В этом случае работник исключается из числа премируемых за тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание.

6.8. Предложения по премированию работников по итогам учебного года представляются в Комиссию по установлению надбавок, доплат и материальному поощрению работников руководителями соответствующих структурных подразделений, в виде служебных записок.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Материальная помощь может выплачиваться работникам в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- тяжелое материальное положение, сложившееся в результате продолжительной болезни работника или члена его семьи;
- при потере имущества в результате пожара, затопления, кражи или в других сложных жизненных ситуациях.

8. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ И ИЗМЕНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Установление доплат и надбавок, премий осуществляется Комиссией по установлению надбавок, доплат и материальному поощрению работников образовательного учреждения, которая создается с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников образовательного учреждения и руководствуется настоящим Положением.

8.2. На основании решения комиссии директор образовательного учреждения, устанавливает или снимает доплаты и надбавки работникам по результатам их труда. Основанием для этого является приказ по образовательному учреждению.

8.3. Настоящее Положение изменяется, дополняется и корректируется на общем собрании работников Образовательного учреждения простым большинством голосов в следующих случаях:

- а) при изменении нормативно-правовой базы, регламентирующей финансирование государством оплаты труда работников образовательных учреждений;
- б) при появлении дополнительных источников финансирования;
- в) по инициативе Учредителя образовательного учреждения;
- г) по инициативе большинства членов трудового коллектива составляющего не менее двух третей от общего количества штатных единиц, оформленной в письменной форме.