

Согласовано  
Председатель ППО  
ГБУ ДО ДДТ




С.А. Круглов

« 20 » октября 2016 г.

Рассмотрено и принято  
на общем собрании работников  
ГБУ ДО ДДТ  
20 октября 2016 г.  
Протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ ДОД ДДТ  
  
Т.Н. Марусенко  
Приказ № 90/3  
21 октября 2016 г.

**Положение  
о распределении стимулирующей составляющей  
фонда оплаты труда  
Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
Дома детского творчества  
Калининского района Санкт-Петербурга**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей составляющей фонда оплаты труда Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества Калининского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем — ГБУ ДО ДДТ) вводится в целях усиления социально - экономической и правовой защиты работников и создания условий для развития творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины сотрудников ГБУ ДО ДДТ.

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей составляющей фонда оплаты труда (в дальнейшем - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р); Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 20 августа 2013 г. № 1861-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Санкт-Петербурга», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы; Коллективным договором ГБУ ДО ДДТ.

1.3. При утверждении фонда оплаты труда на год предусматриваются средства на выплату надбавок из расчета: 22% - от годового фонда оплаты труда.

1.4. Комиссия по назначению доплат и надбавок состоит из нечетного числа членов с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации. Состав комиссии выбирается на Общем собрании работников ДДТ и утверждается приказом по ГБУ ДО ДДТ.

## **2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ**

2.1. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Доплаты и надбавки сотрудникам ГБУ ДО ДДТ могут устанавливаться как на определенный период (месяц, квартал, учебный год и т.д.), так и на неопределенный срок.

2.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставка) устанавливается работникам в зависимости от дополнительного объема работ, ее сложности и напряженности, как в процентном отношении к должностному окладу (ставка), так и в абсолютных величинах.

2.3. Надбавка руководителям II, III уровня и документоведу определяется директором ГБУ ДО ДДТ и устанавливается в определенном процентном соотношении от должностного оклада или в абсолютных величинах.

2.4. Перечень и размеры надбавок:

- персональная надбавка руководителям II уровня (заместители директора), документоведу – до 100 %;
- персональная надбавка руководителям III уровня – до 100%;
- персональная надбавка руководителям образцовых детских коллективов и руководителям больших детских творческих коллективов, регулярно и успешно участвующих в конкурсах и фестивалях различного уровня — до 50%;
- персональная надбавка молодым специалистам, проявляющим творчество и инициативу- до 50%

## 2.5. Педагогическим работникам надбавки устанавливаются за:

- высокие производственные достижения;
- вклад в повышение качества образования;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГБУ ДО ДДТ;
- ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- распространение передового педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- разработку новых учебных программ, нового компьютерного программного обеспечения;
- написание учебно-методических разработок, рекомендаций;
- наличие публикаций, связанных с распространением передового педагогического опыта;
- использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских дополнительных общеобразовательных программ;
- участие в проведении летней оздоровительной кампании;
- сложность, напряженность и большой объем выполняемых работ;
- постоянное усовершенствование новых компьютерных программ;
- своевременность сдачи различных документов;
- интересную и творческую воспитательную работу с учащимися;
- проведение на базе ГБУ ДО ДДТ городских методических объединений, семинаров и т.д.;
- своевременную и качественную подготовку к новому учебному году;
- выполнение особо важных работ и срочных заданий,
- содержание помещений без замечаний ГО «Роспотребнадзора», управления государственного пожарного надзора;
- стимулирующие выплаты по итогам выполненных работ и проведенных мероприятий;
- за работу с детьми с особыми образовательными потребностями.

2.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или неработающий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (Трудовой кодекс РФ, ст. 153 ) или два выходных дня, сроки которых оговариваются с работодателем.
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями - до 12% от ставки (оклада) заработной платы (только на основании аттестации рабочих мест);
- за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора, решением комиссии по распределению фонда надбавок и доплат в пределах фонда оплаты труда;
- дополнительные виды работ (заведование кабинетом, руководство комиссиями, органами государственного управления – Советами: художественным, методическим, распределению фонда доплат и надбавок и т.п.);
- сверхурочную работу;
- работу в ночное время, в праздничные и выходные дни;
- исполнение обязанностей материально-ответственного лица;
- за работу с компьютерной базой ГБУ ДО ДДТ «Параграф», ведение деятельности по осуществлению размещения, организации и проведения закупок для нужд учреждения (Госзаказ);
- подготовка педагогическими работниками обучающихся, участие сотрудников ГБУ ДО ДДТ и их успешное выполнение норм комплекса ГТО.

2.7. Устанавливается доплата председателю первичной профсоюзной организации за активную общественную работу — до 15 % от должностного оклада.

2.8. Для технического персонала в связи с работой в выходные дни, в зависимости от объема и сложности выполняемой работы, могут устанавливаться доплаты от 1 до 100%. Данные доплаты устанавливаются приказом директора ГБУ ДО ДДТ.

2.9. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное или некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий; нарушений Устава ГБУ ДО ДДТ и правил внутреннего трудового распорядка; утрату, повреждение или иное причинение ущерба имуществу ГБУ ДО ДДТ по вине работника; грубое нарушение работником действующих правил по охране труда и пожарной безопасности.

### **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ**

3.1. Премирование работников ГБУ ДО ДДТ может производиться по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), к юбилейным и праздничным датам.

3.2. Работникам ГБУ ДО ДДТ, получившим государственные награды РФ, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, значком «Отличник народного просвещения», знаком «За гуманизацию школы Санкт-Петербурга», отраслевыми знаками устанавливается единовременная выплата.

3.3. Решение о премировании работника ГБУ ДО ДДТ принимает директор ГБУ ДО ДДТ по предложению комиссии по распределению фонда доплат и надбавок по согласованию с выборным профсоюзным органом. Размер и форма премирования утверждается приказом директора ГБУ ДО ДДТ.

3.4. Решение о премировании директора ГБУ ДО ДДТ принимает Глава администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

3.5. Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей в полном объеме;
- успешное своевременное выполнение плановых мероприятий, разовых работ и заданий;
- работа без жалоб и замечаний, высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение приказов и поручений директора ГБУ ДО ДДТ, его заместителей, заведующих отделами и руководителей структурных подразделений.

3.6. Премия может быть увеличена, если деятельность работника ГБУ ДО ДДТ отвечает следующим условиям:

- высокие достижения учащихся;
- высокие достижения работников;
- проявление творчества и инициативы;
- использование инновационных технологий в образовательном процессе;
- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- большой объем сверхплановой работы.

3.7. При некачественном выполнении работы или неисполнении функциональных обязанностей премия не выплачивается.

3.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время за данный период.

3.9. Премия выплачивается не позднее месяца, следующего за отчетным периодом.

3.10. Премияльный фонд формируется из экономии средств по фонду оплаты труда, часть средств, оставшаяся от использования Фонда надбавок и доплат, а также предпринимательской деятельности.

3.11. Размер премии конкретному работнику ГБУ ДО ДДТ максимальными размерами не ограничивается (при наличии средств).

#### **4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

4.1. Материальная помощь работникам ГБУ ДО ДДТ может оказываться в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- при стихийных бедствиях и несчастных случаях;
- при длительной болезни;
- смерти близких родственников;
- в целях социальной поддержки.

4.2. Размер материальной помощи определяется директором ГБУ ДО ДДТ с учетом предложений выборного профсоюзного органа ГБУ ДО ДДТ при наличии средств фонда надбавок и доплат.

4.3. Выплата материальной помощи может осуществляться как на основании личного заявления работника с предоставлением соответствующих документов, так и по предложению выборного профсоюзного органа.

4.4. На выплату материальной помощи может направляться часть средств экономии по фонду оплаты труда, а также предпринимательской деятельности ГБУ ДО ДДТ.

4.5. Размер материальной помощи конкретным работникам ГБУ ДО ДДТ не ограничивается (при наличии средств).