

ПРИНЯТО
Общим собранием работников ДМЦ
Протокол №_39_ от «_10_»_01_ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ДМЦ
Е.Л. Романчук
Приказ №_32-Д_ от «_10_»_01_ 2022 г.

Мотивированное мнение профгруппы
учтено
Председатель профгруппы ДМЦ
Н.Г. Власова
Протокол №_1_ от «_10_»_01_ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О материальном стимулировании работников ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников (далее Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством РФ, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга №256 от 08.04.2016 г. «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (в редакции от 16.07.2019г.), Распоряжением КО Правительства Санкт-Петербурга №3737-р от 06.12.2017 г. «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256» (с изменениями на 09.09.2019г.), внутренними локальными актами, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

Положение вводится в целях унификации методов материального и морального стимулирования, используемых в ДМЦ. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве РФ о труде и нацелена на справедливое распределение моральных и материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, усиления заинтересованности работников ДМЦ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальной поддержке остро нуждающихся работников. А также, способствующая повышению эффективности деятельности ДМЦ по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом ДМЦ, регулирующим порядок применения различных видов морального и определение размеров материального стимулирования. Распространяется на всех работников ДМЦ.

Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренных Уставом, с учетом мнения профсоюзного органа. Вводится в действие приказом директора ДМЦ.

I. Общие положения

1.1. Оплата труда работников ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами РФ.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк».

1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного ПФХД. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.4. Права инициативы по применению мер морального и материального стимулирования предоставляются заместителям директора и капитану у/с.

Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора ДМЦ.

II. Виды морального стимулирования

- Объявление благодарности в приказе директора ДМЦ;
- Награждение Почетной Грамотой учреждения;
- Награждение ценным подарком;
- Представление к награждению Грамотой КО Правительства СПб;
- Грамотой администрации Кронштадтского района СПб;
- Благодарственным письмом администрации Кронштадтского района СПб;
- Представление к награждению Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования»;
- Представление на получение звания «Лучший педагог дополнительного образования СПб».

III. Виды материального стимулирования

3.1. С целью повышения материальной заинтересованности работников, в выполнении как основных, так и дополнительных функциональных обязанностей, эффективности и качества работы, а также ответственности за результаты труда устанавливаются следующие виды доплат и надбавок поощрения работников в ДМЦ применяются следующие виды материального стимулирования:

Компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы;
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема работ;
- выплата за особые условия труда, связанная с расширением перечня и объемов услуг, оказываемых ОУ, за работу, связанную с вредными условиями труда (ст. 15 ТК РФ, согласно критериям эффективности, в соответствии с Положением «Об установлении стимулирующих выплат, доплат за дополнительную работу из фонда оплаты труда ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»).

Стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

При назначении учитывается:

- напряженность (интенсивность) выполненных работ и пр.;
- сложность;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- высокие результаты работы.

Надбавки, начисляются за конкретные заслуги.

3.2. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов деятельности ДМЦ. В ДМЦ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (месяц, четверть, полугодие, год).

3.3. Виды материального стимулирования максимальными размерами не ограничиваются.

IV. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу

4.1. Надбавка является постоянной или временной дополнительной денежной выплатой. Устанавливается в определенном процентном отношении или фиксированной суммой.

Надбавки и доплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными (на полугодие), квартальными (на квартал), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

4.2. Перечень и размеры компенсационных выплат

Доплата	Размер
- за работу в ночное время	20% часовой ставки/оклада (в период с 22.00 до 06.00)
- за совмещение профессий	До 100%
- за расширение зоны обслуживания	До 100%
- за сверхурочную работу	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
- за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

4.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке или фиксированной суммой.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом могут включаться: заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, руководство методическими комиссиями, творческими группами, организация работы по антикоррупционной деятельности, работа с различными электронными базами и программами, сопровождение официального сайта учреждения, организация комплексной кадровой работы, ведение воинского учета, работа с пенсионным фондом, работа с документооборотом, разработка и ведение нормативной документации.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размеры доплаты определяются по согласованию сторон и фиксируются в приказе директора ДМЦ.

4.5. Для определения размера надбавок и доплат создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации ДМЦ.

4.6. Надбавка директору устанавливается по согласию с учредителем, главой администрации Кронштадтского района СПб на основании положения.

Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка.

V. Премирование

5.1. Приказом директора ДМЦ могут устанавливаться премии конкретным работникам группам работников за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов в области воспитания и творчества, к юбилейным датам со Дня рождения, в связи с выходом на заслуженный отдых, ко Дню Учителя, Дню рождения ДМЦ «Юный моряк», 23-е февраля, 8-е марта и др.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников ДМЦ осуществляется в соответствии с решением комиссии, с приказом директора ДМЦ, в том числе по ходатайству заместителя директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.3. Размер премии конкретного работника определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений. Премии максимальными размерами не ограничены.

5.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.5. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание в течении года.

5.6. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущих год. Премирование производится за качественное добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

VI. Материальная помощь

6.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам ДМЦ может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти сотрудника и его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

6.2. Материальная помощь выплачивается по личным заявлениям сотрудников согласно распоряжению директора ДМЦ. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

6.3. Материальная помощь всем или большинству работников ДМЦ может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам.

6.4. Директору размер премии и материальной помощи ограничивается должностным окладом.