

СОГЛАСОВАНО

Председатель наблюдательного совета  
МАУДО «СЮН «Патриарший сад»

В.М.Королев

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУДО «СЮН «Патриарший сад»

И.Б. Рычкова

«09» января 2017г



«10» декабря 2017 г.

Приказ от «10» декабря 2017 г.  
№ 143/2

Принято на собрании трудового  
коллектива МАУДО «СЮН  
«Патриарший сад»

Протокол от «10» декабря 2017 г.  
№ 21

Председатель собрания трудового  
коллектива О.А. Лукашина

## Положение

о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего,  
компенсационного и иного характера сотрудникам  
МАУДО «СЮН «Патриарший сад»

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего, компенсационного и иного характера, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Постановлением администрации города Владимира от 15.02.2013 г. № 553 «О мерах по реализации постановления Губернатора Владимирской области от 01.02.2013 г. № 98».

**1.2.** Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения выплат педагогическим работникам, руководителям, специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и иным работникам МАУДО «СЮН «Патриарший сад».

**1.3.** Положение разработано в целях предоставления качественной муниципальной услуги в области дополнительного образования, повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**1.4.** Настоящее Положение разрабатывается учреждением, принимается собранием трудового коллектива и утверждается директором учреждения.

**1.5.** В МАУДО «СЮН «Патриарший сад» устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты.

**1.6.** На выплаты стимулирующего, компенсационного и иного характера сотрудникам МАУДО «СЮН «Патриарший сад» могут направляться средства от приносящей доход деятельности.

## **2. ВЫПЛАТЫ**

### ***2.1. Компенсационные выплаты***

**2.1.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

**2.1.2.** Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

**2.1.3.** Выплаты работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с аттестацией рабочих мест, специальной оценкой условий труда (статья 147 ТК РФ).

**2.1.4.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни, переработке рабочего времени):

- каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% .

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее 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 не менее 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.

### ***2.2. Стимулирующие выплаты***

**2.2.1.** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда.

**2.2.2.** Оптимальный размер стимулирующей части может меняться в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

**2.2.3.** Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых Учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме и за счет средств от приносящей доход деятельности.

**2.2.4.** Стимулирующая часть может формироваться за счет средств экономии учреждения:

- по оплате труда и начислениям по оплате труда,
- по оптимизации штатного расписания,
- экономии ресурсов.

**2.2.5.** Объем средств экономии по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда, которая может быть направлена на формирование стимулирующей части, определяется ежеквартально по итогам исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный квартал после осуществления всех установленных выплат по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда.

**2.2.6.** Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:

- стимулирующие выплаты сотрудникам, вновь поступившим на работу;
- стимулирующие выплаты с учетом критериев результативности труда (по результатам отчетных периодов);
- стимулирующие выплаты за совмещение профессий (должностей);
- стимулирующие выплаты за расширение зон обслуживания;
- стимулирующие выплаты до уровня установленного минимального размера оплаты труда.

**2.2.7.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. *Приложение 1.*

**2.2.8.** Размер выплаты стимулирующего характера рассчитывается суммированием баллов и стоимости баллов, определяющиеся по формуле:

$ИСВ = ФС / ОКБ \times ИКБ$ , где

ИСВ – индивидуальная стимулирующая выплата,

ФС – фонд стимулирования,

ОКБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками,

ИКБ – индивидуальное количество баллов, набранное работником.

**2.2.9.** Выплаты стимулирующего характера сотрудникам производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.

**2.2.10.** Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как основным работникам, так и работникам, работающим на условиях совместительства.

**2.2.11.** Условиями для снижения выплат стимулирующего характера являются невыполнение критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, указанных в Положении.

**2.2.12.** Условиями отмены стимулирующих выплат является применение к работнику дисциплинарного взыскания на период его действия.

**2.2.13.** Расчет размеров выплат производится Советом трудового коллектива по результатам отчетных периодов за квартал. При необходимости сроки могут меняться. Совет трудового коллектива ведет свою деятельность согласно Положения о совете трудового коллектива МАУДО «СЮН «Патриарший сад»

**2.2.14.** Совет трудового коллектива выдает работникам учреждения листы оценки качества и результативности труда (*Приложение 2*), которые каждый работник заполняет самостоятельно.

**2.2.15.** Работники предоставляют председателю Совета трудового коллектива заполненные листы оценки качества и результативности труда с соответствующими баллами в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее, чем за две недели до конца каждого отчетного периода.

**2.2.16.** Совет трудового коллектива рассматривает все представленные листы оценки качества и результативности труда, анализирует, делает поправки (в случае, несогласия, с работником), аргументируя свои действия и заполняет оценочный лист о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

**2.2.17.** На заседании Совета трудового коллектива председатель:

- сообщает сумму для распределения в виде выплат стимулирующего характера работникам МАУДО «СЮН «Патриарший сад»;
- на основании оценочных листов и аналитической информации (представляется руководителями структурных подразделений и заместителями директоров по УВР и АХР) выносит на обсуждения членов Совета предлагаемые выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

**2.2.18.** Директор на заседании Совета трудового коллектива вправе вносить свои предложения в оценку деятельности сотрудников учреждения.

**2.2.19.** Совет трудового коллектива на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому «критерию стимулирования» работнику и утверждает его на своем заседании.

**2.2.20.** Совет трудового коллектива принимает решение о выплатах стимулирующего характера большинством голосов открытым голосованием

при условии присутствия на заседании не менее двух третей его членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Совета. Решение Совета оформляется протоколом и подписывается всеми членами, присутствующими на заседании.

**2.2.21.** Совет разрабатывает проект приказа по учреждению, определяющего размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения и представляет на утверждение директора в срок не позднее, чем за 5 дней до конца каждого отчетного периода.

**2.2.22.** Результат, определяющий размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения, доводится до каждого работника под роспись в течение 3-х рабочих дней.

**2.2.23.** В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом трудового коллектива, он вправе подать заявление в Комиссию по трудовым спорам.

**2.2.24.** Заявление подаётся в письменном виде на имя председателя КТС с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие с приложением документов, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

**2.2.25.** Заявление не может содержать претензий к составу Совета трудового коллектива и процедуре оценки.

**2.2.26.** Стимулирующая выплата сотрудникам, вновь поступившим на работу, устанавливается с учетом отработанного времени в размере 10% от установленного должностного оклада.

**2.2.27.** Выплата вновь поступающим на работу в учреждение сотрудникам устанавливается до очередного расчетного периода оценки качества и результативности труда.

**2.2.28.** Размер выплат вновь поступающим на работу в учреждение сотрудникам может меняться в пределах средств, предусмотренных в смете расходов на оплату труда.

**2.2.29.** Сотрудникам, заработная плата которых не достигает размера установленной минимальной оплаты труда, устанавливается стимулирующая выплата до уровня установленного минимального размера оплаты труда.

**2.2.30.** Работникам трудоустроенным по срочным трудовым договорам (статья 59 ТК РФ) (сезонный персонал) устанавливается стимулирующая выплата только до минимального размера оплаты труда.

### ***2.3. Выплаты за качество выполняемых работ***

**2.3.1.** Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Медаль к Ордену за заслуги перед Отечеством II степени» - 20%;

б) руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

в) кандидатам наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)-20%;

г) докторам наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) -50%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

## ***2.4. Иные выплаты***

**2.4.1.** Иные выплаты включают в себя премиальные выплаты, материальную помощь.

**2.4.2.** Выплаты премиального характера могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам с учетом фактически отработанного времени по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за :

- организацию и проведение внутриванционных и городских мероприятий на высоком методическом и организационном уровне;
- организацию отдыха, труда, занятости детей и подростков во время каникул;
- организацию трудовых десантов школьников для работы по благоустройству учебно-опытного участка станции, территории города и области;
- разработку нормативной базы учреждения;
- разработку и реализацию творческих дизайнерских проектов по оформлению территории станции;
- активное участие в городских, областных, Всероссийских, международных массово-натуралистических и методических мероприятиях;
- организацию работы по озеленению города;
- организацию работы по выращиванию рассады цветов, плодов и овощей, посадочного материала цветочно-декоративных и плодовых культур;
- работу по ликвидации аварийных ситуаций;
- своевременное и качественное предоставление ежемесячной, квартальной, годовой бухгалтерской отчетности;
- эффективную разработку и осуществление мероприятий, направленных на рациональное использование ресурсов;
- подготовку территории сада к массовым мероприятиям;
- организацию и проведение экскурсионной и экспедиционной деятельности;
- успешную пропагандистскую работу по экологии и охране природы;
- обеспечение психологического комфорта на время проведения массово-натуралистических мероприятий;
- создание условий для реализации деятельности, приносящей доход;

- выращивание и реализацию рассады цветов, посадочного материала плодовых и декоративных культур, комнатных цветов и др. продукции;
- пополнение коллекции декоративных, лекарственных и плодовых культур редкими видами;
- внедрение новых и экологически чистых агротехнологий;
- качественное и своевременное ведение необходимой финансово-хозяйственной документации;
- своевременную и правильную сдачу бухгалтерской отчетности;
- грамотное ведение первичной документации;
- достижение высокого результата работы на городском, региональном, Российском, международном уровне;
- выполнение особо важных работ (быстрая ликвидация аварийных ситуаций, прием представительских делегаций и др.);
- качественную и результативную учебно-воспитательную, массово-натуралистическую и научную работу;
- создание условий для организации учебно-воспитательной, массово-натуралистической и научной работы;
- высокая исполнительская дисциплина;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей.

**2.4.3.** Разовые выплаты производятся за счет средств экономии по оплате труда и начислениям по оплате труда и средств от приносящей доход деятельности.

**2.4.4.** Премияльные выплаты верхним пределом не ограничиваются.

**2.4.5.** Работники МАУДО «СЮН «Патриарший сад» могут быть премированы без учета фактически отработанного времени.

**2.4.6.** Приказом директора работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда, за счет субсидии на выполнение муниципального задания при наличии экономии средств фонда или за счет средств от приносящей доход деятельности.

**2.4.7.** Материальная помощь может оказываться в связи с:

- юбилейными датами до 100% оклада;
- выходом на заслуженный отдых до 100 % оклада;
- похоронами близкого родственника (супруг, супруга, родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, бабушка, дедушка, внуки), а также полнородные и не полнородные родственники (имеющие общих отца или мать ) братья и сестры)– до 100% оклада;
- смертью самого сотрудника (близким родственникам);
- бракосочетанием до 100% оклада;
- рождением ребенка до 100% оклада.
- родственникам умершего сотрудникам до 100% оклада
- трудным материальным положением или на лечение до 100% оклада (при наличии подтверждающих документов).



Пролито, пронумеровано и скреплено  
«Деявья» « 8 » страниц  
\_\_\_\_\_ страниц  
Директор \_\_\_\_\_ И.Б. Рычкова  
\_\_\_\_\_ 20 17г.

