


СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Профсоюзного комитета  
ГБОУ ДО ЦРТДЮ «Гермес»

  
И.А.Антонюк

« 01 » 09 2017 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Совета  
ГБОУ ДО ЦРТДЮ «Гермес»

  
А.О.Дуняшев

« 01 » 09 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБОУ ДО ЦРТДЮ «Гермес»

  
А.А.Лыков

« 01 » 09 2017 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о фонде стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда  
Государственного бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования города Москвы  
Центра развития творчества детей и юношества «Гермес»**

Москва 2017 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о фонде стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда (далее по тексту – Положение) Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы Центра развития творчества детей и юношества «Гермес» разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации»;
- Законом города Москвы от 20 июня 2001 г. № 25 «О развитии образования в городе Москве»;
- постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-1111 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13 ноября 2014 г. № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы»;
- приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Уставом Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы «Центра развития творчества детей и юношества «Гермес» (далее по тексту – Учреждение);
- Коллективным договором Учреждения;
- Положением об оплате труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед Учреждением задач;
- повышения качества воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников;
- распространения на процесс воспитания детей инновационных педагогических технологий;
- обеспечения высокой посещаемости детей;
- закрепления высококвалифицированных кадров;
- поощрения работников за высокие достижения в труде.

1.3. Применяемая система материального стимулирования основана на трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и города Москвы, и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок формирования, применения различных видов стимулирующих выплат и определения их размеров.

1.5. Положение рассматривается на заседании Управляющего совета, согласовывается с Профсоюзным комитетом, утверждается и вводится в действие приказом директора Учреждения.

1.6. Источником стимулирующих выплат являются:

- фонд оплаты труда, состоящий из бюджетных ассигнований бюджета города Москвы;

- средства, полученные от приносящей доход деятельности;

- экономия материальных затрат;

- экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда);

- экономия по коммунальным услугам.

1.7. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.8. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы работника и могут устанавливаться работникам приказом Учреждения только при условии наличия в фонде оплаты труда Учреждения средств на указанные цели.

1.9. Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

## **2. ОСНОВАНИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы;

- премии (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год, по итогам летней кампании, единовременные премиальные выплаты);

- специальная система стимулирующих выплат педагогическим и иным работникам;

- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем периоде выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Учреждения:

- получение Гранта Мэра Москвы в сфере образования за лучшие достижения в создании развивающей творческой социокультурной среды для обучающихся;

- осуществление функций организатора (координатора) городских общественно-значимых мероприятий;

- наличие обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);

- посещаемость обучающимися не менее 90% занятий;

- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- сохранение контингента обучающихся;
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;
- за эффективную работу по удовлетворению потребностей детей, молодежи и других групп населения в организации здорового питания;
- за эффективную работу по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении дошкольного образования за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.

По каждой категории работников (или групп работников) устанавливаются критерии оценки качества труда.

2.3. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии со следующими показателями премирования:

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования).</li> <li>2. Посещаемость обучающимися не менее 90% занятий</li> <li>3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.</li> <li>4. Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.</li> <li>5. Разработка и внедрение в образовательный процесс педагогических технологий и методик преподавания, обеспечивающих высокое качество работы Учреждения.</li> <li>6. Качественная организация и проведение семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий.</li> <li>7. Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.</li> <li>8. Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность.</li> </ol>
Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнение утвержденного государственного задания</li> <li>2. Участие организации в городских общественно значимых мероприятиях.</li> <li>3. Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных</li> </ol>

	<p>образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.</p> <p>4. Качественная организация и проведение семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий.</p> <p>5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.</p> <p>6. Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность.</p>
Иные работники	<p>1. Выполнение общественно значимых функций.</p> <p>2. Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность.</p> <p>3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся</p> <p>4. Внедрение инновационных технологий в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Учреждения, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Учреждения, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.</p> <p>5. Обеспечение безопасности, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы в Учреждении, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Учреждения;</p> <p>6. Качественное и своевременное проведение оснащения, монтажа и ремонта учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений.</p>

2.4. Премии (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год, по итогам летней кампании, единовременные премиальные выплаты).

Работникам в Учреждении могут устанавливаться единовременные премиальные выплаты в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах при наличии у Учреждения средств:

- в связи с государственными праздниками (День Защитника Отечества, Международный женский день) и профессиональным праздником (День учителя) и юбилейными датами (достижением 50 и далее каждые пять лет);

- в связи с уходом на трудовую пенсию (при условии увольнения работника по собственному желанию);

- иные премиальные выплаты (за проявление творческой инициативы; за выполнение особо важных и ответственных поручений; за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения; за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности).

2.5. В исключительных случаях по решению руководителя Учреждения могут применяться другие основания установления стимулирующих выплат отдельным работникам Учреждения.

### **3. ПРИНЦИПЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование.

3.2. Материальное стимулирование директора Учреждения осуществляется в соответствии с приказом Департамента образования города Москвы.

3.3. Основаниями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются результаты труда работника.

3.4. Обязательным условием выплаты стимулирующего характера и премии является отсутствие дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины (за исключением досрочного снятия ранее наложенного дисциплинарного взыскания работодателем; ст.192, 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. В случае, указанном в пункте 3.6., приказом директора учреждения устанавливаются размер и период лишения работника стимулирующих выплат. Право на получение стимулирующих выплат может быть восстановлено работнику приказом директора.

### **4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения могут устанавливаться как в процентном отношении к размеру заработной платы, так и в абсолютном размере.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам работы выплачиваются работникам Учреждения за предыдущий период работы.

4.3. Размеры стимулирующих выплат (премий) устанавливаются экспертной Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), которая назначается приказом директора из ответственных сотрудников, курирующих направления деятельности Учреждения, представителей педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала. В состав Комиссии по предложению Профкома включается его представитель.

4.4. На заседании Комиссии рассматриваются объективные показатели работы за отчетный период в сравнении с установленными критериями и формулируются предложения по установлению стимулирующих выплат, ведется протокол, выписка из которого направляется на согласование в Совет учреждения и Профсоюзный комитет, а затем директору для принятия решения и оформления приказа по Учреждению.

4.5. Стимулирующие выплаты могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам учебного года, календарного года и другие периоды.

4.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью Учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и других факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

### **5. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ, ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ИЛИ ПРЕКРАЩЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

5.1. Размер стимулирующих выплат по решению руководителя Учреждения

может быть снижен, а сами выплаты приостановлены или прекращены.

5.2. В случае увольнения работника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).

Уважительными причинами увольнения считаются:

- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;
- ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата работников;
- состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- работникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- работникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.4. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, по решению руководителя Учреждения стимулирующие выплаты могут не выплачиваться либо выплачиваться не в полном размере.

## **6. РАСЧЕТ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

6.1 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется в коэффициентах от фонда оплаты труда каждого работника и рассчитывается по формуле:

$$СТ = Б \times К / 0,7$$

где :

СТ – стимулирующая часть заработной платы

Б – базовая часть заработной платы

К – стимулирующий коэффициент в расчетном периоде

0,7 – доля базовой части заработной платы в общем фонде оплаты труда работника

Для всех категорий работников за исключением перечисленных в п.7, 8 Положения.

6.2. Выплата стимулирующей части может производиться из различных источников финансирования и поступающих доходов.

## **7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЛАТНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ**

7.1. Педагогическим работникам, оказывающим дополнительные платные образовательные услуги и непосредственно осуществляющих учебный процесс (педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, учителей-логопедов)

производится ежемесячно индивидуально по формуле:

$$СВ=ФДП*К-ДО$$

где :

**СВ** – стимулирующая выплата;

**ФДП** – сумма фактически денежных поступлений от Заказчиков, в соответствии с договорами оказания платных дополнительных образовательных услуг, по выбранной образовательной программе;

**К** – индивидуальный процент в соответствии с распределением фонда оплаты труда;

**ДО** – должностной оклад педагога.

7.2. Воспитателю, оказывающему дополнительные платные образовательные услуги по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, производится ежемесячно индивидуально по формуле:

$$СВ=ФДП*0,3$$

где :

**СВ** – стимулирующая выплата;

**ФДП** – сумма фактически денежных поступлений от Заказчиков, в соответствии с договорами оказания платных услуг по образовательным программам дошкольного образования

## **8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ИНЫМ РАБОТНИКАМ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЛАТНЫЕ УСЛУГИ**

8.1.Администратору «Кафе-клуб «Гермес», оказывающему дополнительные платные услуги стимулирующие выплаты производится ежемесячно индивидуально по формуле:

$$СВ=ФДП (безНДС) *0,2$$

где :

**СВ** – стимулирующая выплата;

**ФДП** – сумма фактических денежных поступлений за реализацию товаров «Кафе-клуб «Гермес»

8.2. Помощнику воспитателя, оказывающему дополнительные платные услуги в группах кратковременного пребывания производится ежемесячно индивидуально по формуле:

$$СВ=ФДП*0,3$$

где :

**СВ** – стимулирующая выплата;

**ФДП** – сумма фактически денежных поступлений от Заказчиков, в соответствии с договорами оказания платных услуг по образовательным программам дошкольного



## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящее Положение вводится в действие приказом директора Учреждения на основании процедуры, указанной в пункте 1.5.

8.2. Данное Положение пересматривается совместно с проведением очередных переговоров по заключению Коллективного трудового договора и вводится в действие согласно процедуре пункта 1.5.

8.3. Вопросы, связанные с применением Положения, решаются руководителем учреждения.

8.4. Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2017 года