

УТВЕРЖДЕНО:
директор МБОУ ДО «Гатчинский ДДТ»
Приказ №58
от «27» февраля 2026г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ТАТЧИНСКИЙ
ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО
(ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА»**

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих и иных выплатах

г. Гатчина
2026 г

1. Общие положения.

Настоящее «Положение о стимулирующих и иных выплатах» работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Гатчинский Дворец детского (юношеского) творчества» (далее – Положение) разработано в соответствии с «Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального округа по видам экономической деятельности», утвержденным постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 19.12. 2024 № 6297, «Положением об оплате труда» работников МБОУ ДО «Гатчинский Дворец детского (юношеского) творчества», утвержденного 27.02.2026 года Приказом №58 , приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020 г. № 04-18-237/20 « Об утверждении общих рекомендаций по формированию перечня показателей эффективности и результативности, а также оценки деятельности работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района», и Устава МБОУ ДО «Гатчинский Дворец детского (юношеского) творчества».

1.1. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБОУ ДО «Гатчинский Дворец детского (юношеского) творчества» (далее – Учреждение) за исключением руководителя Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются уполномоченным органом, комитетом образования Гатчинского муниципального округа.

1.4. Суммарный объем стимулирующих выплат по учреждению утверждается уполномоченным органом в процентах от суммы должностных окладов (ставок заработной платы) всех работников учреждения в целом за календарный год, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований,

1.5. За счет средств от платной деятельности могут выплачиваться все виды установленных стимулирующих выплат работника учреждения, премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ; премиальные выплаты к значимым датам (событиям); материальная помощь.

1.6. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством.

2. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из

следующего перечня выплат:

- а) стимулирующая надбавка по итогам работы за год;
- б) премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- в) премиальные выплаты по итогам работы за год;
- г) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 2.1. настоящего Положения, не допускается.

2.1.1 Стимулирующая надбавка по итогам работы за год

Результаты деятельности работника оцениваются по итогам работы за календарный год.

Стимулирующая надбавка по итогам работы за год устанавливается в процентах к должностному окладу и определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением. Сотрудники, которые проработали в отчетном году не менее месяца и с которыми заключены трудовые договоры на 01.01. года, следующего за отчетным, имеют право на установление стимулирующей надбавки по итогам работы за отчетный год.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности для определения стимулирующей надбавки по итогам работы за год в разрезе должностей отражены в Приложении 1 к настоящему Положению, в разделах 1.1-1.9, где указано:

- максимальное значение КПЭ в процентах к должностному окладу и (или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера стимулирующей надбавки за год, где (*М – проценты за год*);
- плановое значение КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, (П);
- фактическое значение КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (Ф).

Форма Приложение 2 к настоящему Положению одновременно является и формой для заполнения оценочных листов каждым сотрудником.

Стимулирующая надбавка в течение установленного периода назначается на текущий учебный год и выплачивается в размере 1/12 от установленного размера ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы соответствующего месяца пропорционально фактически отработанному времени.

Размер стимулирующей надбавки не отражается в трудовом договоре и не требует дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.1.1.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы за год за счет средств от платной деятельности

Размер стимулирующей надбавки за счет средств от платной деятельности руководителю учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя и (или) в виде фиксированной суммы и

утверждаются приказом Комитета образования. Размер стимулирующей надбавки административному персоналу устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и (или) в виде фиксированной суммы и утверждается приказом руководителя учреждения. Размер стимулирующей надбавки не отражается в трудовом договоре и не требует дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов учреждения, конкретного работника – ежемесячно. Размер премияльных выплат по итогам работы за месяц определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и (или) критериев оценки деятельности учреждения, работника (далее КПЭ, критерии оценки деятельности) устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом в разрезе основных направлений деятельности учреждения.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

Критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премияльных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) управляемость – достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;

б) прозрачность – формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, работника соответственно;

в) измеримость – критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее - значения критерия оценки деятельности);

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление критерия оценки деятельности не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно.

Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премияльных выплат по итогам работы устанавливается:

- механизм определения значений критерия оценки деятельности;
- максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премияльных выплат по итогам работы плановое значение КПЭ и(или) критерия оценки деятельности;
- порядок определения размера премияльных выплат в зависимости от

фактических значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности. КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии по итогам работы за месяц и по итогам работы за год должны отличаться. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц производится путем заполнения оценочных листов каждым работником по форме согласно Приложению 2 к настоящему Положению, что одновременно является и формой для заполнения оценочных листов каждым сотрудником.

Премиальные выплаты выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени за месяц исходя из значения показателя оценки, что отражено в Приложении 1 к настоящему Положению.

Премиальные выплаты за проведение и участие в конкурсах, проектах и т.д. конкурсов выплачиваются в месяце, когда подведены результаты мероприятий.

Начисление и выплата премиальных выплат по итогам работы за месяц производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц не отражается в трудовом договоре и не требует дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.1.2.1. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц за счет средств внебюджетной деятельности

Критерием выплаты премиальных выплат работникам учреждения, занимающихся платной деятельностью является наличие средств на лицевом счете учреждения, на который зачисляются средства от платной деятельности.

Премиальные выплаты за период (месяц) определяются по следующей формуле:

$СТу = ОСН - (МДО + ВК + ПК)$, где;

СТу – сумма премиальных выплат;

ОСН - общая сумма для начисления заработной платы педагогическому персоналу за счет средств от платной деятельности за период (месяц) (косту 211) и определяется как доля в размере 44,67 % от фактически поступивших доходов от платной деятельности за период (месяц) с учетом корректировки поступлений за предыдущие периоды.;

МДО – сумма минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по штатным единицам учреждения, занимающихся платной деятельностью;

ВК – сумма надбавок по повышающим коэффициентам уровня квалификации;

ПК – сумма постоянных компенсационных выплат работникам.

2.1.3. Премиальные выплаты по итогам работы за год

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за

год производятся путем заполнения оценочных листов каждым работником по форме согласно Приложению 3 к настоящему Положению, что одновременно является и формой для заполнения оценочных листов каждым сотрудником.

Начисление и выплата премиальных выплат по итогам работы за год производится один раз в год в декабре текущего финансового года одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

Размер премиальных выплат по итогам работы за год не отражается в трудовом договоре и не требует дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.1.4. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

2.11. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения устанавливается в абсолютной величине (в рублях), осуществляются по итогу их выполнения за:

- взаимодействие (организацию) между участниками проведения конкурсов по утвержденному плану мероприятий на учебный год;
- подготовку и оформление большого количества документов, материалов к установленной дате, проверке и т.д.;
- выполнение ремонтных работ;
- устранение непредвиденных аварийных ситуаций силами работников учреждения;
- устранение непредвиденных ситуаций после неблагоприятных погодных явлений (уборка снега и т.д.)

Решение о назначении премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ принимает руководитель учреждения и утверждается приказом по учреждению.

За счет средств от платной деятельности могут выплачиваться премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ производятся в установленные сроки выплаты заработной платы за тот месяц, когда фактически были выполнены работы.

2.1.5. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам и праздничным дням (Международный Женский день 8-ое марта, День защитника Отечества);
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и через каждые последующие пять лет);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных и региональных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Гатчинского муниципального округа, главы Гатчинского муниципального округа награждением грамотами, благодарностями, дипломами работодателя.

Размер премиальных выплат к значимым датам, событиям осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

К юбилейным датам премиальные выплаты выплачивается при условии, что работник проработал в учреждении не менее года до наступления юбилейной даты.

Основанием для рассмотрения являются служебные записки директора, руководителей структурных подразделений, работника учреждения, в чьи функции входит ведение кадровых вопросов.

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) работникам Учреждения производится в следующих размерах:

Таблица 1

N п/п	Наименование значимых дат, событий	Сумма в рублях	Максимальный размер в рублях
1	В связи с юбилейными датами (женщины – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и через каждые последующие пять лет	5000,00	5000,00
2	В связи с юбилейными датами мужчины – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и через каждые последующие пять лет)	5000,00	5000,00
3	Международный женский день 8-ое марта (руб.)	2000,00	5000,00
4	День защитника Отечества (руб.)	2000,00	5000,00
5	награжденным Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области, Почетной грамотой Законодательного Собрания Ленинградской области	7000,00	7000,00
6	награжденным Благодарностью Губернатора Ленинградской области, Благодарностью Законодательного Собрания Ленинградской области	5000,00	5000,00
7	награжденным Почетной грамотой администрации Гатчинского муниципального округа, главы МО «Гатчинский муниципальный округ, Комитета образования Гатчинского муниципального округа.	7000,00	7000,00
		1500,00	1500,00

8.	награжденным Благодарностью администрации Гатчинского муниципального округа, главы МО «Гатчинский муниципальный округ Комитета образования Гатчинского муниципального округа.	5000,00	5000,00
		1000,00	1000,00
9.	награжденным Почетной грамотой Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области	2500,00	2500,00
10.	награжденным Благодарностью Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области	2000,00	2000,00

Суммы премиальных выплат, указанных в пунктах 5,6,7,8 таблицы 1 выплачиваются за счет Работодателя при условии, что сторона награждающая, в соответствии со своими нормативными актами не предусматривает денежные выплаты к Грамоте, Благодарности за счет своих денежных средств.

Фактический размер премиальных выплат к *Международному женскому дню 8-ое марта и Дню защитника Отечества* не может превышать, но может изменяться в сторону уменьшения установленной максимальной величины в рублях и зависит от фактической суммы премиальных выплат, возможных к распределению в пределах установленного фонда оплаты труда.

Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) выплачивается на основании приказа по Учреждению.

Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) осуществляется в пределах фонда оплаты труда., в том числе и за счет средств от платной деятельности.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

Для распределения стимулирующего фонда создаётся Комиссия по распределению стимулирующих выплат. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам работы каждого месяца, года и устанавливается на период, определенный настоящим Положением.

Для установления стимулирующих выплат работникам учреждения на определенный период Комиссия, руководствуясь настоящим Положением рассматривает материалы, информационные справки.

Комиссия рассматривает представленные оценочные листы по форме согласно приложениям 1,2,3 к настоящему Положению.

После обсуждения итогов деятельности работников за период стимулирования

(месяц, год), при необходимости члены Комиссии вносят предложения об изменении показателей (заполняют фактические данные КПЭ, графу «Оценка комиссии» в оценочных листах работников).

Принятое решение оформляется протоколом, в котором устанавливаются: фактические баллы по каждому виду премиальных выплат по результатам работы за установленный период (месяц, год) для каждого работника и находится их общая сумма в баллах;

Ежемесячный объем средств стимулирующего фонда для распределения премиальных выплат за установленный период (месяц, год) определяется за вычетом всех начислений, согласно утвержденным: штатному расписанию, тарификационным спискам и приказам, в абсолютном размере (рублях) и в процентах к должностному окладу.

Стоимость 1 балла определяется путем деления суммы стимулирующего фонда для распределения премиальных выплат за установленный период (месяц, год) на общую сумму баллов премиальных выплат по итогам работы за месяц.

Премиальные выплаты за месяц, год отдельного работника определяются умножением количества баллов работника на стоимость 1 балла.

На основании протокола Комиссии, приказами по Учреждению устанавливаются: персональный размер стимулирующих выплат за установленный период, месяц в суммовом выражении исходя из стоимости 1 балла.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам.

Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по предоставлению непосредственного руководителя.

Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в пределах средств, выделяемых на оплату труда фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- в связи с рождением ребенка, свадьбой – 5000 рублей;
- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер) работника в размере 5000 рублей, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) до 5000,00 рублей, сумма выплаты зависит от степени ущерба;

- тяжелого заболевания или длительной болезни, с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение. Помощь оказывается в размере от 1000 до 3000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор в соответствии с данным Положением на основании письменного заявления работника, и подтверждающих документов, в том числе и за счет средств от платной деятельности.

Решение об оказании материальной помощи директору принимается уполномоченным органом.

5. Заключительная часть.

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на Общем собрании работников Учреждения, рассматриваются на его заседании и утверждаются распорядительным актом.

Положение действует до принятия нового Положения, которое рассматривается на заседании Общего собрания работников Учреждения в установленном порядке.

