



**Муниципальное учреждение дополнительного образования**

**Дом детского творчества Пачелмского района**

Согласовано:  
Председатель ППО  
 Е.А. Ручкина  
20.08.2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МУ ДО ДТТ Пачелмского района  
 О.Н. Тамбовцева  
Приказ № 20-ОС от 30.08.2022г.



**Положение о надбавках, доплатах и премиях работникам  
муниципального учреждения дополнительного образования  
Дом детского творчества Пачелмского района.**

2022г.

## **1. Нормативно-правовая база.**

1.1. Данное Положение о надбавках, доплатах и премиях работникам муниципального учреждения дополнительного образования Дом детского творчества Пачелмского района (далее «Положение») - разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», коллективным договором между работодателем и работниками учреждения.

## **2. Общие положения и определения.**

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты, а также в целях материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в конечном результате работы коллектива, повышения ответственности за свой участок работы, внедрения прогрессивной организации труда, совершенствования учебной и методической работы, введены следующие виды доплат и надбавок к должностным окладам (ставкам з/платы) педагогическим и непедагогическим работникам:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
  - надбавки за сложность, напряженность и интенсивность труда;
  - надбавки за высокие результаты работы;
- материальное поощрение работников (материальная помощь);
- премирование.

Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором образовательного учреждения.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учрежден

## **3. Порядок установления доплат и надбавок**

3.1. Выплаты могут быть установлены приказом руководителя учреждения любым категориям работников, в том числе совместителям.

3.2. Выплаты устанавливаются в виде процента к должностному окладу.

3.3. Выплаты устанавливаются на определенный срок, начиная с одного месяца до одного учебного года.

3.4. Выплата прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

3.5. Работодатель вправе досрочно отменить выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

3.6. Руководитель образовательного учреждения в случае отмены надбавки или уменьшения ее размера предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.

3.7. Срок действия тарифицируемых доплат действует до тарификации следующего учебного года.

3.18. В случае невыполнения или некачественного выполнения работником своих обязанностей по выполнению работ, оплачиваемых из тарифицируемого фонда, директор образовательного учреждения имеет право снять установленную выплату по согласованию с профсоюзом.

## **4. Виды выплат.**

К выплатам относятся надбавки, доплаты и премии. Надбавки носят постоянный характер выплат (ст 135 ТК), доплата временный (разовый) характер выплат и премии.

### **Административный персонал и технические исполнители премируются за:**

- 1) эффективность и качество выполняемых работ;
- 2) эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;
- 3) оперативность в устранении аварийных ситуаций;

- 4) за сложность и напряженность труда;
  - 5) за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (озеленение, уборка прилегающей территории, выполнение работ по капитальному и текущему ремонту и др.).
- Размер премии составляет до 100 % должностного оклада, до 100% месячной заработной платы (оклад со всеми надбавками).

#### 4.1. Премии

Виды премий:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, по итогам учебного года)
- 2) премия за качество выполняемой работы;
- 3) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер премии составляет до 100 % должностного оклада, до 100% месячной заработной платы (оклад со всеми надбавками).

**4.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)** выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.
- Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- организацию и проведение работы, направленной на популяризацию и формирование имиджа Учреждения
- непосредственное участие в реализации проектов различного уровня.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

#### 4.1.2. Единовременное премирование работников производится:

к государственным, профессиональным праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию и по достижении пенсионного возраста.

Директор образовательного учреждения издает приказ о премировании работника, работников с указанием суммы премии в процентном выражении от ставки должностного оклада (месячной заработной платы).

#### 5. Материальная помощь.



5.1. Образовательное учреждение вправе оказывать в исключительных случаях материальную помощь своим работникам.

5.2. Материальная помощь работнику оказывается по его письменному заявлению в случае сложного материального положения, тяжелой болезни или смерти кого-то из близких родственников.

5.3. Материальная помощь при наличии средств может быть оказана в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка.

5.4. Материальная помощь оформляется приказом директора образовательного учреждения по личному заявлению работника с представлением документов, подтверждающих ситуацию, в которой оказывается материальная помощь, по согласованию с профсоюзным органом. Директор образовательного учреждения учитывает при этом мнение выборного профсоюзного органа.

6. Критерии установления доплат работникам МУ ДО ДДТ Пачелмского района:

Выплата	Процент от должностного (базового) оклада
1. Ежемесячно:	
<b>Педагогическим работникам</b>	
1. За работу с персональными данными сотрудников	5%
2. Руководителям коллективов, имеющим звание (заслуженный, народный, образцовый и т.д.), присвоенного в соответствии с нормативно-правовыми актами.	30%
3. Работникам, удостоенным почетных званий, награжденным отраслевыми нагрудными знаками, Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	30%
4. За обслуживание и ремонт музыкального оборудования	20%
5. За работу по обработке и систематизации фото и видео материалов о деятельности учреждения	50%
6. За работу с сайтом (Размещение фото, видео и др. материалов на сайте МУ ДО ДДТ)	10%
7. За руководство центром военно-патриотического воспитания и подготовки молодежи к военной службе (ведение документации, осуществление методической и организационной работы с образовательными учреждениями района).	70%
8. За руководство районными методическими объединениями	14%
9. За проведение занятий на открытых площадках (согласно учебной программе)	20%
10. Консультация и методическое сопровождение педагогов по повышению педагогического мастерства, прохождению курсов повышения квалификации, оказание помощи при подготовке аттестации и т.д.	15%
11. организация работы муниципального опорного центра дополнительного образования Пачелмского района	50%
12. Организация, набор групп и работа в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», работающих по дополнительным программам в рамках которых созданы новые места дополнительного образования детей	50%
13. Организация работы Центра самобытного детского творчества «Яблочко»	30%
<b>Ежемесячно</b>	
<b>Административный персонал и технические исполнители</b>	
1. За формирование и учет договоров по номенклатуре товаров, работ и услуг,	95%

	составление проектов договоров (поставки товаров, выполнения работ, оказания услуг и т.д.), за работу по эффективности использования бюджетных средств (подготовку коммерческих предложений для поставки товаров, выполнения работ, оказания услуг и т.д.	
2	За ведение учета операций, связанные с закупками: принимаемые обязательства, обеспечение заявок, расчеты с контрагентами, участие в планировании и организации закупок, формировании и исполнении контракта в соответствии с нормативно-правовыми актами.	95%
3	За ведение документооборота, в соответствии с правилами организации и технологии обработки всей учетной информации	95%
4	Уборка туалетов	50%
5	Содержание в исправном состоянии и мелкий ремонт здания,	80%
6	Содержание в исправном состоянии и мелкий ремонт канализации	50%
7	Содержание в исправном состоянии и мелкий ремонт ограждения	50%
8	Выполнение сезонных работ (очистка от снега прилегающей территории в зимнее время и обкос территории в весенне-летний-осенний период)	50 %
9	Уборка прилегающей территории	80%
10	Дежурство (организация пропускного режима)	25%
11	Контроль за санитарным состоянием детской площадки "Радуга"	50%
	2. Единовременно:	
	За качественное выполнение работы повышенной сложности	До 100%
	<b>Административный персонал и технические исполнители премируются:</b>	
	• За увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100%
	• За эффективность и качество выполняемых работ сложность и напряженность труда (по представлению профсоюзного комитета);	До 100%
	• За эффективность работы по экономии электроэнергии, водных ресурсов и соблюдение установленных лимитов ( <b>по итогам квартала</b> );	До 100%
	• За оперативность в устранении аварийных ситуаций;	До 100%



