Муниципальное учреждение «Отдел образования Шалинского муниципального района»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА
ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
(МБУ ДО «ДДТ Шалинского муниципального района»)

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
протокол № 2 от 22.10.2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДДТ г.Шали»
_____ Х.У.Эдильханова
№ 57-о/д от 25.10.2024г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"
Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"
Дата: 2024.11.29 16:10:10 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках, доплатах и премиях работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества Шалинского муниципального района»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Л.М.Арцаева
протокол № 5 от 17.10.2024г.

г. Шали - 2024 г.

1.Нормативно-правовая база.

1.1.Данное «Положение о надбавках и доплатах работникам образовательного учреждения» (далее «Положение») - разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 22 августа 2004 г № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 25.11.2013г. № 317-ФЗ (с изменениями, внесенными Определением конституционного суда РФ от 11.07.2006г.№ 353-о, Постановлением Конституционного суда РФ от 31.01.2008г. № 2-П от 14.05.2013г. № 9-П; Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», коллективным договором между работодателем и работниками учреждения на 2022-2025 гг.

2.Общие положения и определения.

2.1. Целью настоящего «Положения» является:

- усиление материальной заинтересованности работников;
- развитие инициативы работников;
- поощрение работы квалифицированных кадров.

2.3. «Положение» предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера,
- премии,
- материальную помощь.

2.4. Для определения размеров выплат в образовательном учреждении создается специальная комиссия с участием председателя профсоюзного комитета.

2.5. Комиссия разрабатывает и утверждает «Положение о комиссии по надбавкам, доплатам и премиям».

2.6. Все виды материального поощрения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на основании решения комиссии по надбавкам, доплатам и премиям.

2.7. Материальное поощрение директору образовательного учреждения устанавливается приказом его работодателя.

3.Порядок установления доплат и надбавок

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

3.2. Выплаты устанавливаются в виде процента к должностному окладу.

3.3. Выплаты устанавливается на определенный срок, начиная с одного месяца.

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. Результативность труда и качество работы определяются комиссией по надбавкам, доплатам и премиям.

3.7. Особо трудные условия для работы определяются комиссией по надбавкам, доплатам и премиям с учетом мнения органов самоуправления и профсоюзного комитета.

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

3.9. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.10. Средства на выплаты выделяются из муниципального бюджета (тарифицируемые доплаты), фонда надбавок и доплат образовательного учреждения, экономии фонда оплаты труда, внебюджетных источников финансирования.

3.11. Размер тарифицируемых доплат определяется нормативными актами региона, муниципального образования либо приказами руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

3.13. 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 комиссией по доплатам и надбавкам.

4. Виды выплат.

К выплатам относятся надбавки, доплаты и премии. Надбавки носят постоянный характер выплат (ст135 ТК), доплата временный (разовый) характер выплат. Надбавки и доплаты могут быть как компенсационные (ст.164 ТК), так и стимулирующие (ст.135 ТК).

4.1. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное врем;

- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за разделение рабочего дня на части;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (руководство студией, музыкальное сопровождение массовых мероприятий, работу по укреплению и пополнению материально-технической базы учреждения и др.);
- работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, другими отраслевыми наградами;
- за организацию и выполнение работ по капитальному и текущему ремонту;
- за руководство аттестационной комиссией;
- за подготовку учреждения к новому учебному году.

4.2. Выплаты стимулирующего характера:

1) за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;

2) за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;

3) за результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах и других мероприятиях различного уровня;

4) за ведение подготовительных работ по внедрению инноваций в образовательный процесс, за инновационную работу;

5) за организацию и проведение работы по безопасности с обучающимися (противопожарной безопасности, дорожной безопасности, основам безопасности при возникновении чрезвычайных ситуаций и др.);

6) за организацию образовательного процесса в субботние и воскресные дни;

7) за пополнение учебно-методической и материально-технической базы

учреждения;

8) за организацию воспитательной работы с обучающимися за пределами основной учебной нагрузки и учебного плана учреждения (организация и проведение воспитательных мероприятий, экскурсий, походов, конкурсов, соревнований, подготовка команд, организация участия обучающихся детского творческого объединения в мероприятиях;

9) за систематическую и плодотворную работу с родителями (законными представителями) обучающихся (участие в организации и проведении мероприятий с привлечением родителей (законных представителей) обучающихся – родительских собраний, мастер-классов, мероприятий, конкурсов, выставок семейного творчества и др.).

Учебно-вспомогательный 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.).

4.3. 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.

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 осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

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.

Единовременное премирование работников производится: к государственным, профессиональным праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию по достижения пенсионного возраста.

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

5.Материальная помощь.

5.1. Образовательное учреждение из фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработанной платы, внебюджетных источников финансирования 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, надбавок и премий работникам МБУ ДО «ДДТ»

	Выплата	проценты
	1. Ежемесячно:	
1.	За выполнение функций специалиста по кадрам, взаимо-действующего с органами соцзащиты, пенсионного фонда,	До 100%

	ответственного за учет военнообязанных.	
2.	За ведение протоколов педагогических советов, общих собраний работников учреждения, заседаний комиссий, совещаний при директоре и др.	15%
3.	За работу по представлению и защите прав работников	До 50%
4.	За организацию работы по охране труда	10%
5.	За организацию работы по обеспечению пожарной безопасности	20%
6.	За организацию работы по ГО и ЧС	20%
7.	За организацию инновационной и/или учебно-исследовательской работы	До 30%
8.	Работникам, удостоенным почетных званий, награжденным отраслевыми нагрудными знаками, Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	10%
9.	За работу по обработке и систематизации фото и видео материалов о деятельности учреждения	10%
10.	Сотрудникам, впервые начинающим педагогическую деятельность (первые три года)	10%
11.	За обслуживание и ремонт музыкальной, фото и видео аппаратуры и компьютерного оборудования	До 20%
12.	За звуковое и музыкальное оформление мероприятий	20%
13.	За наставничество	20%
14.	За руководство студией	До 30%
15.	За работу с Интернет-ресурсами: размещение данных мониторинга и сведений о работе по всем направлениям деятельности учреждения и работу с официальным сайтом учреждения	30%
16.	За организацию образовательного процесса в субботние и	10%

	воскресные дни	
17.	За расширение зон обслуживания, сложные и напряженные условия труда, связанные с функционированием учреждения и его структурного подразделения в две смены без выходных дней	До 100%
	2. Единовременно:	
За высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение в процессе обучения информационно-коммуникативных компьютерных технологий, технических средств обучения		До 100%
За активную работу с обучающимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности		До 100%
За организацию и проведение с обучающимися работы по противопожарной безопасности, Правилам дорожного движения, Правилам безопасности при возникновении чрезвычайных ситуаций и др.		До 100%
За эффективность организации воспитательной деятельности с обучающимися за пределами основной учебной нагрузки и учебного плана учреждения (организация и проведение воспитательных мероприятий, экскурсий, походов, конкурсов, соревнований, подготовка команд, организация участия обучающихся детского творческого объединения в мероприятиях и др.)		До 100%
За организацию работы по профилактике асоциального поведения, пропаганде здорового образа жизни и нравственных ценностей среди детей, подростков и молодежи.		До 100%
За систематическую и результативную работу с родителями (законными представителями) обучающихся (участие в организации и проведении мероприятий с привлечением		До 100%

родителей (законных представителей) обучающихся – родительских собраний, мастер-классов, мероприятий, конкурсов, выставок семейного творчества и др.)	
За результативное участие обучающихся в Международ-ных, Всероссийских, региональных, областных, городс-ких смотрах, выставках, соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	До 100%
За участие в методической, научно-исследовательской работе	До 100%
За работу по обобщению и распространению передового педагогического опыта	До 100%
За повышение квалификации, профессиональную переподготовку	До 100%
За результативную работу по организации аттестации педагогических кадров	До 100%
За привлечение спонсорских средств	10% от привлеченной суммы
За качественное выполнение работы повышенной сложности	До 100%
За работу, не входящую в должностные обязанности работника и/или выполняемую за пределами рабочего времени: осуществление фото и видеосъемки мероприятий, открытых занятий, семинаров и др.; оформление выставок, информационных стендов; изготовление и ремонт реквизита, декораций; участие в эстетическом оформлении образовательного пространства	До 100%
За работу по совершенствованию, пополнению и обновлению учебно-методической и материально-технической базы учреждения	До 100%
За увеличение объема выполняемой работы, исполнение	До 50%

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
За выполнение ремонтных работ в ходе подготовки учреждения к новому учебному году	До 100%
Учебно-вспомогательный персонал и технические исполнители премируются:	
• 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 (**по итогам квартала)**;	До 100%
• За оперативность в устранении аварийных ситуаций;	До 100%
• За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника: - озеленение Учреждения и прилегающей территории; • -уборку прилегающей к зданию территории (ежеквартально); - выполнение работ по капитальному и текущему ремонту и др.	До 100% До 100% До 100%

7.Источники финансирования надбавок, доплат и премий.

7.1. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- фонд оплаты труда образовательного учреждения;
- внебюджетные источники.