

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ ДО ДДТ «Радуга»

Мохова Т.Н.

Приказ № 61 от «01» 09 2022 г.



СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива:

Гаврилова Л.Н.

Протокол № 1 от «01» 09 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ

стимулирующего характера работникам

муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Дома детского творчества «Радуга»

Заокского района Тульской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение устанавливает условия и размер доплат и надбавок стимулирующего характера, за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников МКУ ДО ДДТ «Радуга» и разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом РФ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г.;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО;
- Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 гг.;
- Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в муниципальном образовании Заокский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Заокский район от 26.07.2022 г. № 1112;
- Коллективным договором.

1.2. Фонд оплаты труда работников МКУ ДО ДДТ «Радуга» формируется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Заокский район и Положением об оплате труда работников МКУ ДО ДДТ «Радуга».

1.3. Фонд надбавок и доплат устанавливается в размере 25 % от фонда оплаты труда.

1.4. Работникам МКУ ДО ДДТ «Радуга» устанавливаются следующие виды компенсационных и стимулирующих доплат:

- доплаты;
- надбавки;
- премии.

1.5. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы устанавливаются в зависимости от выполненного работником дополнительного объема работ, их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

1.6. Компенсационные выплаты назначаются приказом директора на основании Положения о доплатах и надбавках.

1.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор ДДТ «Радуга», на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера по согласованию с общим собранием трудового коллектива ДДТ «Радуга».

1.8. Стимулирующие выплаты директору МКУ ДО ДДТ «Радуга» устанавливаются учредителем.

1.9. Компенсационные и стимулирующие выплаты для работников устанавливаются от размера должностного оклада.

1.10. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

1.11. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок на основе настоящего Положения, решаются администрацией МКУ ДО ДДТ «Радуга» по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

1.12. Настоящее Положение утверждается директором МКУ ДО ДДТ «Радуга» по согласованию с представителем трудового коллектива.

1.13. Общественный контроль за соблюдением порядка установления доплат и надбавок, их перечня и размеров осуществляется представителем трудового коллектива МКУ ДО ДДТ «Радуга».

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. В МКУ ДО ДДТ «Радуга» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: расширение зон обслуживания; увеличении объема выполняемых работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; сверхурочную работу; за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер выплаты – 4 % от оклада. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются общим собранием трудового коллектива.

2.3. За расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые

определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников учреждения.

2.4.1. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников учреждения и размер доплаты за них:

- выполнение работы по кадровому делопроизводству – 30 %;
- за выполнение обязанностей ответственного за техническое обслуживание внутренних систем теплоснабжения – 30 %;
- за выполнение обязанностей ответственного по обеспечению информационной безопасности – 30 %;
- за наставничество – до 2000 рублей, в том числе:
 - куратор (ведущий наставник), старший наставник, наставник-специалист – 2000 рублей;
 - наставник – 1500 рублей.

2.4.2. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются на период их выполнения.

2.5. За интенсивность и напряженность в работе работнику может устанавливаться доплата в размере – 10 % - 100 %.

2.6. С учетом условий труда директору, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера. Директору указанные выплаты устанавливаются учредителем, заместителям - директором, в соответствии с настоящим Положением.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень и размеры надбавок и доплат:

- за вклад в развитие учреждения – 3000 рублей;
- за повышение престижа учреждения – 3000 рублей;
- за качество выполняемых работ – 4000 рублей.

3.2. По результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в МКУ ДО ДДТ «Радуга» применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников МКУ ДО ДДТ «Радуга».

3.2.1. Премирование работников проводится:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ ДО ДДТ «Радуга»;
- за организацию, проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета МКУ ДО ДДТ «Радуга» и участие в них;
- за высокие результаты работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов;
- за разработку и работу по экспериментальным и авторским дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам;

- за проведение открытых занятий высокого качества, представление и обобщение своего опыта работы;
- за подготовку из числа учащихся призеров и победителей районных, региональных, межрегиональных, всероссийских мероприятий, соревнований, конкурсов;
- за помощь в подготовке и проведении спортивных и массовых мероприятий, мероприятий, направленных на повышение авторитета ДДТ «Радуга»;
- за ведение инновационной работы;
- за участие педагогов в профессиональных конкурсах;
- по результатам плановых проверок.

3.2.2. Максимальный размер премии не может превышать 2-х должностных окладов.

3.3. Основными условиями премирования являются:

- успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины (качественная подготовка отчетов, соблюдение сроков сдачи и заполнения журналов, ведение аналитической деятельности и др.), правил внутреннего трудового распорядка;
- своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение планов, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма учащихся;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ И ОТМЕНЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Виды и размеры выплат стимулирующего характера (доплаты, надбавки) могут пересматриваться в течение года на общем собрании работников МКУ ДО ДДТ «Радуга».

4.2. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, и стимулирующего характера, установленные работнику в начале учебного года, могут быть увеличены, уменьшены или отменены в течение года:

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- в связи невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с улучшением или ухудшением качества работы;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай;

- при поступлении жалоб на действия работника, при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и Устава МКУ ДО ДДТ «Радуга», при наличии нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей.

4.3. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом директора с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

4.4. При введении новых условий труда или при изменении условий труда работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за два месяца.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.2. Директор МКУ ДО ДДТ «Радуга» на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера издает приказы о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор может уменьшить, приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

5.4. Срок действия Настоящего Положения – один год с момента его подписания.

5.5. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон, его подписавших.