

Муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования для детей»  
Октябрьского района г. Саратова

ПРИНЯТО  
на Педагогическом совете  
протокол от 30.11.2021 №2

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ С.С. Хмырова  
протокол заседания  
от 30.11.2021 года № 1

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МУДО ЦДОдД  
\_\_\_\_\_ А.В. Соколов  
приказ от 30.11.2021 №168о/д

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о разовых премиальных выплатах, не вошедших в критерии оценок**  
**стимулирующих выплат сотрудникам**  
**муниципального учреждения дополнительного образования**  
**«Центр дополнительного образования для детей»**  
**Октябрьского района г. Саратова**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о разовых премиальных выплатах, не вошедших в критерии оценок стимулирующих выплат сотрудникам муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования для детей» Октябрьского района г. Саратова (далее – Учреждение) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов», Уставом и Коллективным договором.

1.2. Положение введено с целью усиления материальной заинтересованности работников, стимулирования и материального роста, развития творческой инициативы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива Учреждения, и принимаются на его заседании.

1.4. Срок Положения не ограничен, действует до принятия нового.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.6. Премирование работников осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач.

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

1.8. Фонд материального стимулирования формируется за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Учреждения. При этом материальное стимулирование может осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников, а также премирование осуществляется из фонда экономии оплаты труда.

## **2. Порядок премирования**

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий для сотрудников:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Единовременное премирование, осуществляется за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей).

2.2. Единовременные премии могут предусматриваться в следующих случаях:

- за выполнение сотрудниками дополнительного объема работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- достижение сотрудником возраста, относящегося к понятию «юбилейная дата» (30, 40, 45, 50, 55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин);
- юбилейные даты Учреждения;

- профессиональные праздники (День учителя);
- праздники — 23 Февраля и 8 Марта.

2.3. Размер премии сотрудников утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

2.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере.

2.5. Максимальным размером выплаты премии для конкретного работника не ограничиваются.

### **3. Условия премирования**

3.1. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- интенсивность работы в течение года;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)
- отсутствие замечаний от контролирующих органов;

3.2. Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности воспитательно-образовательного процесса и не зависит от стажа.

3.3. Решение о премировании принимается с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

### **4. Показатели премирования**

4.1. При определении размера премии учитываются следующие показатели:

- выполнение особо важной для Учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в Учреждении, городе;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест учащимися в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в районе, городе и т.д.)
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, области и т.д.)

### **5. Порядок использования экономии фонда оплаты труда**

5.1. При наличии средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения профсоюзной организации и оформляется приказом по личному составу.

5.2. Материальная помощь может быть оказана работнику в следующих случаях:

- длительная болезнь работника (его близких родственников, супруга, супруги);
- смерть близкого родственника, супруга (супруги);
- вступление в брак работника, его детей;
- особые случаи и обстоятельства (пожары, наводнения, аварии, стихийные

бедствия и т.п.).

---

Настоящее Положение принято взамен утратившего силу Положения о разовых премиальных выплатах, не вошедших в критерии оценок стимулирующих выплат сотрудникам МУДО ЦДОдД Октябрьского района г. Саратова от 04.12.2015.

Настоящее Положение принято на Педагогическом совете МУДО ЦДОдД, протокол от 30.11.2021 №2, утверждено и введено в действие приказом от 30.11.2021 №168о/д.

Настоящее положение согласовано с ППО МУДО ЦДОдД, протокол от 30.11.2021 №1.