

«Утверждаю»  
Директор МБУ ДО «ДДТ»  
Г.А. Кондратьева  
приказ № 78  
от «05» июня 2025 года

Принято на общем  
собрании работников  
протокол № 8  
от «05» июня 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Дом детского творчества» Сусуманского муниципального округа**  
**Магаданской области (МБУ ДО «ДДТ»)**

**1. Общие положения**

1.1. Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Сусуманского муниципального округа Магаданской области (далее МБУ ДО «ДДТ», учреждение) устанавливаются условия оплаты труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа – Общего собрания работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Дом детского творчества» Сусуманского муниципального округа Магаданской области, подведомственного комитету по образованию Администрации Сусуманского муниципального округа Магаданской области (Далее - Положение) разработано в соответствии:

- со статьями 131, 134, 136, 138, 140, 141, 142, 144, 149, 154, 157, 168, и 236 Трудового кодекса Российской Федерации;
- со статьями 8 и 99 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;
- постановления Правительства РФ от 04.04.2025 года № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- распоряжения Правительства Магаданской области от 04.08.2023 года № 240-пр «Об увеличении оплаты труда отдельных категорий работников»;
- постановлением Правительства магаданской области от 01.11.2025 года № 545-пп «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства магаданской области»;
- постановлением Администрации Сусуманского муниципального округа Магаданской области от 01.12.2025 года № 419 «Об увеличении оплаты труда отдельных категорий работников муниципального образования «Сусуманский муниципальный округ Магаданской области»;
- Постановлением Администрации Сусуманского муниципального округа Магаданской области от 09.12.2025 года № 430 «О внесении изменений в постановление Администрации Ссууманского муниципального округа Магаданской области от 27.09.2023 года № 474 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по образованию Администрации Сусуманского муниципального округа Магаданской области»;
- Письма министерства образования Магаданской области от 15.03.2022 года № 1944/11-22 о переносе сроков выплаты заработной платы работникам муниципальных организаций;
- Закона Магаданской области от 25.06.2025 года № 3020-ОЗ «О внесении изменений в отдельные законы Магаданской области»;
- письма министерства образования Магаданской области от 27.06.2025 года № 5420/11-22 об увеличении размера выплаты за квалификационную категорию педагогическим

работникам образовательных учреждений муниципальных образований Магаданской области;

- решения общего собрания работников МБУ ДО «ДДТ» Протокол № 8 от 05.06.2026 года;
  - приказа по МБУ ДО «ДДТ» № 78 от 05.06.2026 года.
- 1.3. Условия оплаты труда работников в МБУ ДО «ДДТ» определяются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Магаданской области и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Магаданской области, а также настоящим Положением с учетом:
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
  - обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
  - профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - мнения представительного органа работников МБУ ДО «ДДТ».
- 1.4. Система оплаты труда работников МБУ ДО «ДДТ» включает в себя размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже размеров окладов, установленных настоящим Положением.
- 1.6. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.
- 1.7. С учетом условий труда работникам МБУ ДО «ДДТ» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
- 1.8. Работникам МБУ ДО «ДДТ» выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.
- 1.9. Заработная плата работников МБУ ДО «ДДТ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.10. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «ДДТ» формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Сусуманского муниципального округа Магаданской области.

- 1.11. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию со структурным подразделением Администрации Сусуманского муниципального округа Магаданской области, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.
- 1.12. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размер и условия выплат материальной помощи устанавливаются нормативным локальным актом образовательного учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
- 1.13. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты за квалификационную категорию в соответствии с Законом Магаданской области от 25 2025 года № 3020-ОЗ «О внесении изменений в отдельные законы Магаданской области», в том числе за высшую - 4 000 рублей, за первую - 3 000 рублей (далее - выплата) с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера. Таким образом, размер выплаты в месяц за высшую категорию составит 10 000 рублей, за первую - 7 500 рублей.
- 1.14. Работникам учреждения устанавливаются иные доплаты в соответствии со статьей 8 Закона Магаданской области от 30 апреля 2014 года №1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области». За счет фонда оплаты труда также производится оплата первых трех дней временной нетрудоспособности работников; выплачивается компенсация женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет.
- 1.15. Размеры окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не выше, чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников. Заработная плата**

### **2.1. Заработная плата работника учреждения включает в себя:**

- базовую часть, которая состоит из установленного работнику должностного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам;
- стимулирующую часть, включающую премии, повышающие коэффициенты по стажу работы;
- доплаты, а также выплаты стимулирующего характера по итогам выполненной работы;
- доплаты за квалификационную категорию.

### **2.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме по установленным единым срокам выплаты заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца:**

- конкретные даты выплаты заработной платы определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором: 25-е число текущего месяца – оплата труда сотрудников за первую половину месяца (аванс); 10-е число следующего месяца за расчётным месяцем – выплата заработной платы за вторую половину предыдущего месяца;
- для отдельных категорий работников федеральным законом могут устанавливаться иные сроки выплаты заработной платы;
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

- 2.3. Первая заработная плата вновь принятым работникам выплачивается не позднее 15 дней с момента первого рабочего дня.
- 2.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с документами, перечисленными в п.1.2. Положения не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 2.5. Месячная зарплата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязательства), с учетом стимулирующих и компенсационных выплат (кроме районного коэффициента и северных надбавок) не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Магаданской области.
- 2.6. Оплата труда работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по соответствующим видам экономической деятельности.
- 2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

### **Базовая часть заработной платы Определение размеров окладов (должностных окладов)**

- 2.8. **Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования**, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Квалификационные уровни	Наименование штатных должностей	Размер базового оклада по ПКГ должностей педагогических работников (рублей)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	19 459
3 квалификационный уровень	методист	21 209

- 2.9. **Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих».

Квалификационные уровни /уровень	Наименование штатных должностей	Размер базового оклада по общеотраслевым профессиям рабочих
----------------------------------	---------------------------------	---

		(рублей)
1 квалификационный уровень / 2 уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	14 384
1 квалификационный уровень / 1 уровень	уборщик служебных помещений	13 556
1 квалификационный уровень / 1 уровень	сторож	13 556
1 квалификационный уровень / 1 уровень	вахтер	13 556
1 квалификационный уровень / 1 уровень	дворник	13 556

### 3. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам)

3.1. Работникам учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены перечисленные ниже повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);
- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);
- коэффициент по организации (в отношении работников организации).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника локальным нормативным актом учреждения, в отношении руководителя учреждения – локальным нормативным актом комитета по образованию Администрации Сусуманского муниципального округа Магаданской области.

Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, локальным нормативным актом Администрации Сусуманского муниципального округа Магаданской области.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности («Заслуженный», «Народный») в размере до 0,15.

3.3. Коэффициент за наличие почетных званий, ученой степени устанавливается по одному из оснований.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере «Образование».

3.5. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,05;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 0,10;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 0,15;
- свыше 15 лет – до 0,20.

### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

- Компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в местностях с особыми климатическими условиями. Компенсационные выплаты

устанавливаются всем работниками учреждения, в том числе, занятым по совместительству, с учетом условий труда, отклоняющихся от нормальных.

#### **К компенсационным выплатам относятся:**

- **Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.**
- К таким выплатам относятся районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные Правительством Российской Федерации.
- **Повышенная оплата за работу в ночное время.**
- Производится на основании ст. 154 ТК РФ в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время (с 22.00 до 06.00 ч) составляет 40% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.
- **Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.**
- Производится в соответствии с ст. 153 ТК РФ.
- По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в течение текущего года. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- **Оплата сверхурочной работы.**
- Производится работникам, отработавшим сверх нормальной продолжительности рабочего времени в связи с производственной необходимостью (в период работы в детских оздоровительных образовательных лагерях в качестве воспитателя, руководителя летнего оздоровительного лагеря, в период ремонтных работ и др.), в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- **Доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты составляет от 50 до 100 %**
- Доплата производится работникам учреждения, выполняющим наряду с работой, определенной трудовым договором, работу по другой профессии (должности) в одном и том же учреждении.
- **Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты составляет от 50 до 100 %.**
- Доплата производится за порученный дополнительный объем работы по той же профессии без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Для исполнения обязанностей временно отсутствующего основного работника другому работнику учреждения может быть поручена дополнительная работа как по такой же, так и по другой профессии (должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
- Решение об установлении доплаты за дополнительный объем работ и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Конкретные размеры указанных доплат и срок, на который они

устанавливаются, определяется приказом директора с согласия работника на выполнение определенного приказом содержания и объема дополнительной работы.

- По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер доплаты или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушении трудовой дисциплины. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.
- Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
- Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. Исключение составляют выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок применения которых устанавливается Правительством Российской Федерации.
- Доплаты могут устанавливаться на учебный год, на календарный год, на период выполнения работ (обязанностей) в процентном отношении к окладу либо в абсолютных размерах.
- Доплаты за квалификационную категорию

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

- В целях стимулирования работников учреждения, повышения их заинтересованности в работе и ведении образовательной деятельности, мотивации работников к качественному результату, производится выплата премий и доплат за выполнение функций за пределами должностных обязанностей, высокое качество и результативность работы, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, создание элементов образовательной структуры, выполнение особо важных и срочных работ, а также за качественную и активную работу педагогов по применению различных форм дистанционного (электронного) обучения детей в том числе в период действия карантинных мероприятий, обусловленных неблагоприятной санитарно - эпидемиологической обстановкой в связи угрозой заражения COVID19 (коронавирусная инфекция).
- Премияльные выплаты и доплаты носят индивидуальный характер и не могут рассматриваться как обязательная пропорциональная составляющая заработной платы работника.
- Работникам, проработавшим неполный расчетный период начисление стимулирующих выплат, производится за фактически отработанное время.
- Период нетрудоспособности исключается из общего периода, за который производится выплаты стимулирующего характера.
- Установление премияльных выплат и доплат основано на принципах законности, гласности, стимулирования эффективности и качества работы и производится на основании приказа руководителя учреждения, изданного на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО «ДДТ», действующей в учреждении.
- Премии и доплаты устанавливаются по итогам работы в определенный период (за месяц, за квартал, за календарный год, за учебный год, за летний период, иные периоды выполнения работы в соответствии со ст. 148,149 ТК РФ.)
- Премирование и выплата доплат производится в фиксированной сумме либо в процентном отношении к окладу (без учета повышающих коэффициентов) в пределах

фонда оплаты труда и стимулирующего фонда с применением имеющихся у работников северных надбавок и районного коэффициента.

- Премии и доплаты могут выплачиваться как работникам учреждения, работающим на постоянной основе, так и работникам, работающим по совместительству, работникам, осуществляющим обеспечение летней оздоровительной кампании.
- Премии выплачиваются с учетом районного коэффициента и северных надбавок, имеющихся у работника на момент выплаты премии и при наличии показателей по критериям, согласно п.3 настоящего положения.
- Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам в фиксированной сумме одновременно по итогам выполнения и с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

### Критерии и размеры стимулирующих доплат работникам учреждения

№ п/п	Критерии оценки качества, результативности и интенсивности труда	Размер
<b>1. ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ</b>		
<b>Высокое качество работы</b>		
1.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10%
1.2.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5%
1.3.	Высокая напряженность и интенсивность труда в определенный период времени	15%
<b>Личные показатели</b>		
1.4.	Поступление благодарственных писем, грамот от учреждений культуры, окружных и региональных органов власти, от образовательных организаций, педагогических интернет-порталов, партнеров, другие результативные показатели, возникшие в течение трудовой деятельности в анализируемый период времени.	5%
1.5.	<b>Самообразование педагогов</b>	
	Повышение уровня образования, профессиональная переподготовка (дипломы среднего специального и высшего образования)	
	<b>дистанционно</b>	30%
	<b>очно</b>	30%
	Участие педагогов в онлайн-викторинах, экспересс-конкурсах, педагогических тестированиях, викторинах, вебинарах. (с получением подтверждающих документов), иное	5%
Курсы повышения квалификации (удостоверения, свидетельства), сертификаты и пр. - <b>дистанционно</b> (до 1000 рублей) - <b>дистанционно</b> (более 1000 рублей) - <b>очно</b>	10% 15% 20%	

1.6.	Самостоятельная подготовка публикаций о деятельности учреждения, объединения, о работе педагога, размещение в печатных СМИ, на каналах ТВ,	
	<b>статья</b>	15% за каждую
	<b>заметка</b>	10% за каждую
	Размещение информации о деятельности объединения и воспитанников, фотоматериалов, ранее разработанных презентаций, мастер-классов в электронных СМИ сети «Интернет»	5% (за работы одной тематики)
1.7.	Личное участие в мероприятиях окружного, областного уровня связанных с праздничными и памятными датами	15%
1.8.	Работа в комиссиях, созданных в учреждении:	
	<b>в качестве члена комиссии</b>	1%
	<b>в качестве председателя комиссии</b>	3%
1.9.	Личное участие в тематических (касающихся сферы образования) вебинарах, совещаниях, конференциях, слетах, круглых столах, методических объединениях (в том числе дистанционных) и выступления на них - за каждое участие - за выступление в качестве докладчика, содокладчика	5% 10%
1.10.	Участие педагогов и достигнутые результаты в конкурсах профессионального мастерства, интернет-конкурсах разного уровня <b>Конкурс «Педагог года»</b> - на уровне округа (призовое место) - уровне округа (диплом участника) - на уровне области (призовое место)- - на уровне области (диплом участника) Интернет - конкурсы, олимпиады, инфо - уроки для педагогов	50%: 25% 70% 50% 5%
1.11.	Организация персональных ( авторских) выставок (с учетом показа обновленных работ)	10%
1.12.	Выполнение по поручению администрации разовой дополнительной работы, не связанной с должностными обязанностями, касающейся обеспечения деятельности учреждения и выполнением уставных целей	10%-30%
<b>Выполнение особо важных и срочных работ</b>		
1.13.	Качественное выполнение ремонтных работ к началу учебного года,	50 %
1.14.	Качественная работа в период летней оздоровительной кампании	50%
<b>2. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ</b>		
2.1.	Высокое качество организации воспитательной работы в учреждении, выставочной, конкурсной и досуговой деятельности	10%
2.2.	Инициатива и разработка планов воспитательной работы, воспитательных программ, сценариев значимых мероприятий	10%
2.3.	Высокий уровень внутреннего контроля качества воспитательной работы в детских объединениях	5%
<b>3. МЕТОДИСТ</b>		
<b>Высокое качество работы</b>		

3.1.	Высокий уровень организации работы по проведению аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, методическому обеспечению деятельности педагогов, оказанию консультативной помощи по подготовке педагогических документов, докладов, выступлений и т.д.	10%
3.2.	Качественное сопровождение баз данных «Одаренные дети», Актуализация « Социального паспорта воспитанников»	10%
<b>Создание элементов образовательной среды</b>		
3.3.	Составление, разработка локальных актов учреждения, регламентирующих его деятельность (или их проектов), создание и систематизация методической копилки, аудиотеки, видеотеки, разработка мультимедийных презентаций.	10%
<b>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда</b>		
3.4.	Высокий уровень подготовки и проведения педагогических советов, МО, конференций, семинаров.	10%
3.5.	Инновационная деятельность	10%
<b>Результативность работы</b>		
3.6.	Результативность по итогам работы с педагогами дополнительного образования по обобщению и распространению опыта, по итогам участия в конкурсах педагогического мастерства и др. мероприятиях, связанных с популяризацией работы педагога дополнительного воспитания.	10% за каждое результативное мероприятие
<b>4. ПЕДАГОГ - ОРГАНИЗАТОР</b>		
<b>Высокое качество работы</b>		
4.1.	Качество и инициатива в организации и проведении мероприятий (смотров, конкурсов, выставок, соревнований, турниров, родительских собраний), в том числе, в каникулярное время. -на уровне учреждения - на уровне округа -на уровне области	5% 10% 15%
<b>Результативность работы</b>		
4.2.	Получение призовых мест по результатам -участия команд (групп) созданных из воспитанников МБУ ДО «ДДТ» в смотрах, фестивалях, слетах, конкурсах и иных мероприятиях районного и областного уровня - участие отдельных воспитанников ДДТ на указанных мероприятиях (сольные или индивидуальные выступления)	15% за каждое мероприятие (конкурс, номинацию) 3% за каждого воспитанника
<b>Создание элементов образовательной среды</b>		
4.3.	Разработка программ, планов и методик досуговой деятельности, организация и проведение мероприятий разных уровней: - на уровне учреждения - на уровне округа - на уровне области	8% 12%

		15%
<b>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда</b>		
4.4.	Подготовка к выступлениям воспитанников (групп) на окружных, областных мероприятиях (конференциях, слетах, семинарах, фестивалях и т.д.),	15%
4.5.	Применение эффективных методов по привлечению воспитанников и педагогов к мероприятиям окружного и областного уровня	10%
<b>5. ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>		
<b>Высокое качество работы</b>		
5.1.	<p>Качественное выполнение работы, связанной с повышением уровня деятельности учреждения в целом, в т.ч. с обеспечением образовательного и воспитательного процесса</p> <p><i>(подготовка участников выступлений, конкурсов, проведение мероприятий в ДО вне плана воспитательной работы, беседы, викторины при наличии методического материала (вопросники, тексты бесед, наглядные материалы, памятки и пр.)</i></p> <p><i>За проведение совместных занятий, мероприятий стимулируется педагог, на чьей базе проводится мероприятие либо являющийся организатором, либо играющий ведущую роль (возможно пропорциональное стимулирование из общего размера 5%)</i></p> <p>на уровне учреждения на уровне округа, области на всероссийском, международном уровне</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p>
5.2.	Качественное ведение и оформление педагогической документации, портфолио воспитанников детских объединений (по результатам проверок в рамках внутреннего контроля качества)	5%
<b>Результативность работы</b>		
5.3.	Достижение высокой результативности воспитанниками по итогам участия в конкурсах, смотрах, фестивалях, спартакиадах, соревнованиях, олимпиадах, викторинах окружного, областного, всероссийского, международного уровня	
5.3.1.	<b>Художественное и декоративно-прикладное творчество</b>	
	<b>Результативность воспитанников по итогам участия в конкурсах художественного и декоративно-прикладного творчества</b>	
	<b>-на уровне учреждения</b>	
	участник более 1 индивидуального участника призер более 1 призера	3% +2% 5% +2%
<b>-на уровне округа</b>		
участник более 1 индивидуального участника	8% +2%	

	призер более 1 призера	10% +2%
	<b>-уровне области (дистанционно)</b> участник более 1 индивидуального участника призер более 1 призера	10% +3% 15% +3%
	<b>-уровне области (очно)</b> участник более 1 индивидуального участника призер более 1 призера	15% +3% 20% +3%
	<b>- на всероссийском, международном уровне (дистанционно)</b> участник более 1 индивидуального участника призер более 1 призера	10% +3% 15% +3%
	<b>- на всероссийском, международном уровне (очно)</b> участник более 1 индивидуального участника призер более 1 призера	15% +3% 20% +3%
	<b>Результативность воспитанников по итогам участия в олимпиадах, викторинах</b>	
	<b>-на всероссийском, международном уровне (дистанционно)</b> победители и призеры олимпиад, викторин более 1 индивидуального участника участники онлайн олимпиад, викторин более 1 индивидуального участника	7% +1% 3% +1%
5.3.2.	<b>Выступления команд, групп, ансамблей</b>  - на уровне учреждения: участник (номинации) призер <b>- на уровне округа</b> участник (номинации) призер <b>- уровне области</b> участник (номинации) призер <b>- на всероссийском, международном уровне</b> участник призер	  3% 5%  10% 15%  15% 20%  15% 20%

5.3.3.	<b>Выступления спортивных команд, или отдельных воспитанников (личное первенство), в том числе по военно-прикладным видам спорта</b>  - на уровне учреждения участник (приз за волю к победе) призер  - на уровне округа участник (приз за волю к победе) призер  - уровне области участник (приз за волю к победе) призер  - на всероссийском, международном уровне (очно) участник призер	   3% 5%  10% 15%  15% 20 %  15% 20 %
5.3.4.	<b>Личное первенство в спорте</b>	
	<b>-на уровне учреждения</b> участник (поощрительный приз) более 2х индивидуальных участников призер более 1 призера	3% +2% 5% +2%
	<b>-на уровне округа</b> участник (поощрительный приз) более 2х индивидуальных участников призер более 1 призера	8% +2% 10% +2%
	<b>-уровне области</b> участник (поощрительный приз) более 2х индивидуальных участников призер более 1 призера	15% +3% 20% +3%
	<b>- на всероссийском, международном уровне</b> участник (поощрительный приз, грамота участника) более 2х индивидуальных участников призер более 1 призера	10% +3% 15% +3%
<b>5.4. Инновационная работа. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда</b>		
5.4.1.	Разработка авторских педагогических методик, технологий, методических материалов, рефератов	10%
5.4.2.	Разработка мультимедийных презентаций, видеороликов (в том числе совместно с детьми в рамках объявленных конкурсов)	15%
5.4.3.	Создание педагогом собственных сайтов, веб - страниц в сети Интернет в целях информирования пользователей о деятельности объединения (с условием информирования руководства об адресе сайта, веб – страницы)	5%

5.4.4.	<p>Применение дистанционных форм работы с воспитанниками</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-упрощенных форм дистанционной связи в режиме телефонной связи и СМС извещений,</li> <li>- форм с использованием WhatsApp (видео связь, аудио связь), Skype,</li> <li>- онлайн-уроки, онлайн - мастер-классы, обучающие фильмы, ТВ программы образовательного характера, виртуальные познавательные экскурсии и т.п. (в совокупности)</li> <li>- форм с использованием электронных образовательных площадок, рекомендованных министерством просвещения</li> </ul>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
5.4.5.	<p>Объем охвата учащихся дистанционными формами обучения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 50% детей, занимающихся в одном объединении</li> <li>- более 50% детей, занимающихся в одном объединении</li> </ul>	<p>10%</p> <p>20%</p>
5.4.6.	Создание групповых чатов (единоразово)	10%
5.4.7.	Организация «творческих студий» в режиме видеозаписи (обучение приемам ДПИ, художественным технологиям, и пр. в кадре педагог)	10%
5.4.8.	Организация онлайн - бесед, лекций, уроков в режиме видеозаписи, посвященных памятным датам, праздникам или соответствующие календарному плану работы	10%
5.4.9.	Создание виртуальных (электронных) тематических выставок выполненных детских работ	10%
5.4.10.	Проведение в дистанционном режиме социальных акций, флэшмобов, других активностей, приуроченных к значимым датам, событиям, приобщению к здоровому образу жизни, безопасному поведению в социальной и информационной среде и т.д.	10%
5.4.11.	Реализация возможностей демонстрации воспитанниками индивидуальных достижений в освоении дополнительных общеобразовательных программ (в формате видеозаписей выступлений, направления творческих работ в электронном формате, участие в творческих конкурсах художественного слова, танцевальных и певческих конкурсах)	10%
5.5.	Организация музыкального и мультимедийного сопровождения культурно-массовых мероприятий	5%
5.6.	Воплощение творческих и образовательных инициатив в работе и применение новых и современных форм и методов обучения и в организации труда	10%
5.7.	<p>Опытно – экспериментальная, проектная и исследовательская работа с воспитанниками</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне учреждения</li> <li>- на уровне округа</li> <li>- на уровне области</li> </ul>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p>

5.8.	Принятие эффективных мер для здоровьесбережения воспитанников, в том числе эмоционального и психологического здоровья (применение новых методов и технологий, находящихся за рамками общепринятых мер, регламентированных СанПиН с определенной регулярностью)	5%
<b>5.9. Посещаемость</b>		
5.9.1.	Принятие эффективных мер для повышения уровня посещаемости детских объединений	5%
5.9.2.	Привлечение в объединения учащихся, желающих обучаться в дистанционном режиме по дополнительным общеобразовательным программам в период применения дистанционных образовательных технологий.	5%
5.10.	Индивидуальная работа с «трудными» детьми с подтверждением проведенной работы;	3% за каждого ребенка
5.11.	Индивидуальная работа с одаренными и перспективными детьми с подтверждением проведенной работы (справки, информация)	3% за работу с каждым ребенком,
5.12.	Организация занятий по программам ФГОС (за фактическое ведение занятий в рамках программы по ФГОС в отчетном месяце)	20%
<b>5.13. Работа с родителями</b>		
5.13.1.	Привлечение к посещению занятий, проведение совместных встреч, мероприятий в отчетном месяце	5%
5.13.2.	Проведение встреч с родителями «Час общения» (вопрос-ответ, предложения, обсуждение работы объединения, индивидуальные консультации, заседания родительского комитета)	5%
5.14.	<b>Обобщение опыта</b> работы на методических объединениях, педагогических советах, круглых столах Творческие отчеты - выставки Творческие отчеты - выступления, концерты, программы	15% 10% 15%
5.15.	<b>Наставничество</b> (работа в качестве руководителя практики студентов, стажеров, помощь неопытным работникам).	5%
5.16.	Разработка и проведение мастер-классов мини-мастер-классов открытых занятий.	15% 10% 15%
<b>5.17. Создание элементов образовательной среды</b>		
5.18.	Создание эффективного образовательного пространства в учебных кабинетах (тематические уголки, выставочные зоны, эффективные учебные (репетиционные) зоны, места для материалов и инвентаря, т.д.)	5%

5.19.	Создание декораций, антуража, реквизита, костюмов, инвентаря в рамках общих культурно- массовых и и тематических мероприятий - изготовление крупных декораций, - пошив костюмов для выступлений - создание костюмов из имеющейся базы - оформительская работа, изготовление надписей вывесок, стендов, стенгазет, - ремонт пособий, инвентаря, учебных материалов - изготовление открыток, мелких сувениров для поздравления других образовательных и иных организаций, гостей окружных мероприятий, связанных с государственными и общенародными праздниками.	10% 15% 5% 5% 5% 10%
5.20.	Организация постоянно действующих экологических отрядов, спортивных команд, волонтерских групп, отрядов, из числа воспитанников, создание (подготовка) локальных актов о их работе, планов работы и организация работы с ними. - создание, разработка (единоразово) - организация работы в анализируемый период	10% 10%
5.21.	Сохранение контингента воспитанников	5%
5.22.	Использование в образовательном и воспитательном процессе стихотворных форм и текстов собственного сочинения	10%
<b>6. Для всех категорий работников, замещающих общепрофессиональные должности «рабочие» и «служащие»</b>		
6.1.	Высокое качество выполнения обязанностей по профессии в общем аспекте -при наличии замечаний руководства -при отсутствии замечаний от руководства -за образцовое выполнение работы в зависимости от объема	50% 60% 70%-100%
<b>7. СЕКРЕТАРЬ - МАШИНИСТКА</b>		
7.1.	Качество организации делопроизводства в учреждении	10 %
7.2.	Своевременный контроль за исполнением работниками резолюций директора.	5%
7.3.	Высокий уровень культуры работы с посетителями	5%
7.4.	Выполнение поручений руководителя за пределами должностных обязанностей, курьерских поручений	5%
7.5.	Участие в организации мероприятий (музыкальное и мультимедийное сопровождение)	10%
7.6.	Подготовка и оформление заявок, документов для участия воспитанников в конкурсах	10%
7.7.	Работа с архивными документами	10%
<b>Инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда</b>		
7.8.	Предложения по усовершенствованию работы, технического обеспечения и их внедрение	5%
7.9.	Работа с техническими устройствами программными продуктами, сайтами и приложениями ,	15 %
<b>8. ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ</b>		

<b>Высокое качество работы</b>		
8.1.	Эффективная организация работы с подрядчиками, по составлению заявок, согласований дефектных ведомостей, договоров, смет расходов на ремонтные работы. Контроль качества выполняемых работ.	10%
8.2.	Принятие мер для укрепления и пополнения материально-технической базы, ее содержание в функционирующем состоянии, принятие мер по сохранности оборудования и инвентаря либо своевременному ремонту, замене	15%
8.3.	Воплощение инициатив по созданию комфортных условий для обучающихся и работников	10%
8.4.	Своевременное и качественное составление отчетной документации, в т.ч. финансовой (авансовые отчеты, расчеты на приобретение необходимых материальных ресурсов, т.д.)	10%
8.5.	Качественная организация работы по освоению денежных средств (планирование расходов, эффективное использование, своевременное освоение)	15%
8.6.	Обеспечение бесперебойной качественной и эффективной работы технического персонала и дежурных вахтеров и сторожей	10%
8.7.	Эффективные предложения по усовершенствованию работы техперсонала	10%
8.8.	Организация ремонтных работ, в том числе аварийных, в учреждении	15%
8.9.	Организация работ (участие) по ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций в ДДТ	20%
<b>Инициативность и личный пример в работе</b>		
8.10.	Непосредственное участие в ремонтных работах, в том числе в нерабочее время	10%
8.11.	Ведение и обновление документации по технике безопасности, ОТ, самостоятельная разработка инструкций, деклараций	15%
8.12.	Своевременный контроль прохождения периодических медицинских осмотров и вакцинации работниками, контроль ведения медицинских книжек.	15%
8.13.	Подготовка кадровых документов, касающихся работы техперсонала (графики дежурств, приказы на замещение, выполнение дополнительных работ)	20%
<b>9. УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОВЕЩЕНИЙ</b>		
9.1.	Обеспечение образцового порядка и чистоты в обслуживаемых помещениях учреждения (в соответствии требованиями СанПиН), обеспечение сохранности инвентаря.	15%
9.2.	Участие в ремонтных работах в нерабочее время	20%
9.3.	Ликвидация (устранение) последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций, повреждений и поломок в ДДТ	20%

9.4.	Озеленение и благоустройство учебных помещений, территории (посадка растений, уход за растениями, высадка деревьев, окраска малых архитектурных форм, разбивка клумб и т.п.)	10%
9.5.	Стирка полотенец, штор, костюмов, чистка мягкого инвентаря и т.п.	15%
9.6.	Внедрение усовершенствованных методов работы, применение технологичного инвентаря, улучшающего условия труда	10%
9.7.	Активное участие в подготовке помещений учреждения к мероприятиям	15%
<b>10. ВАХТЕР, СТОРОЖ</b>		
10.1.	Активное содействие в поддержании общего порядка в здании ДДТ, обеспечении сохранности материальной базы	15%
10.2.	Качественное и своевременное выполнение работы по устранению аварийных ситуаций и предотвращению серьезных последствий	15%
10.3.	Активное участие в подготовке помещений учреждения к мероприятиям	15%
10.4.	Участие в ремонтных работах в нерабочее время,	20%
10.5.	Предложения по усовершенствованию работы, условий труда, их внедрение	10%
10.6.	Недопущение аварийных ситуаций, своевременное реагирование и принятие мер по бесперебойной работе систем отопления, канализации отходов, водоснабжения	15%
10.7.	Озеленение учебных помещений, озеленение и благоустройство территории ДДТ (окраска малых архитектурных построек, разбивка клумб и т.п.);	15%
11.	<b>РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ</b>	
11.1.	Содержание технического оборудования в образцовом порядке, принятие мер к его сохранности	15%
11.2.	Качественное и своевременное выполнение работы по поручению администрации	10%
11.3.	Активное участие в подготовке помещений учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной кампании, к мероприятиям	15%
11.4.	Участие в ремонтных работах в нерабочее время	20%
11.5.	Подготовка изготовления, ремонт декораций инвентаря, приспособлений для проведения культурно-массовых мероприятий	15%
11.6.	Предложения по усовершенствованию условий труда, их внедрение	5%

11.7.	Ликвидация последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций в ДДТ	20%
11.8.	Контроль за бесперебойной работой систем отопления, канализации отходов, водоснабжения	10%
11.9.	Благоустройство территории и помещений учреждения (изготовление и окраска малых архитектурных построек, разбивка клумб и т.п.)	10%

Выплата премий производится на основании приказа директора (лица, исполняющего его обязанности). Размеры премий максимальным пределом не ограничиваются, при этом совокупный месячный премиальный фонд не может превышать размера общего стимулирующего фонда.

### **Понижающие факторы премирования**

Руководитель вправе не устанавливать работнику премиальные выплаты либо снизить размер премии за определенный период работы при наличии следующих факторов:

1.	Нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности
2.	Нарушение сроков прохождения медицинских осмотров
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, недобросовестное исполнение должностных обязанностей
4.	Несоблюдение сроков отчетности, нарушение исполнительской дисциплины
5.	Наличие жалоб и нареканий на работу педагога, грубых нарушений правил поведения в учреждении педагогами и их воспитанниками (в период, установленный расписанием занятий), других работников
6.	Наличие неснятого дисциплинарного взыскания

### **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

- 6.1. Оплата труда руководителя и его заместителя производится на основании постановления Администрации Сусуманского муниципального округа Магаданской области от 16.12.2024 № 504 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Сусуманский муниципальный округ Магаданской области, их заместителей и главных бухгалтеров».
- 6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя МБУ ДО «ДДТ».
- 6.3. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера (премирование) заместителям директора устанавливаются с учетом условий труда в соответствии с разделом 4 настоящего Положения на основании приказа руководителя МБУ ДО «ДДТ».

### **7. Прочие вопросы оплаты труда**

- 7.1. Выплата заработной платы в МБУ ДО «ДДТ» производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).  
**Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы труда**
- 7.2. МБУ ДО «ДДТ» производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **Порядок, место и сроки выплаты заработной платы статья 136 ТК РФ**

7.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

#### **Ограничение размера удержаний из заработной платы**

7.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

#### **Сроки расчета при увольнении**

7.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

#### **Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника**

7.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

#### **Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику**

7.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы.

#### **Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику**

7.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это

время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

#### **Оплата времени простоя**

**7.9.** Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

#### **Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой**

**7.10.** В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

#### **Условия и порядок оказания материальной помощи**

**7.11.** В пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании заявления работника и приказа руководителя учреждения работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников: родителей, супруга, детей – 5000 рублей;
- в связи с тяжелым заболеванием, получением травм, проведением внеплановых операций – до 5000 рублей;
- в связи со свадьбой, рождением ребенка – до 3000 рублей;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение) – до 5000 рублей.

#### **Заключительные положения**

- Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом.
- Действие Положения распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.