

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 9» г.КАЛУГИ**

ПРИНЯТО

На собрании трудового коллектива
МБОУДО «ДШИ № 9» г.Калуги
Протокол № 1 от 9.01.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МБОУДО «ДШИ № 9» г.Калуги

 Копачинская М.В.
Приказ № 1/ж от 9.01.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ВИДАХ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ И СОТРУДНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 9» г.КАЛУГИ**

г. Калуга

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлениями Городской Управы города Калуги от 03.02.2012 № 21-п «Об установлении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере искусств муниципального образования «Город Калуга». Список изменяющих документов (в ред. Постановлений Городской Управы г. Калуги от 20.07.2012 № 284-п, от 16.07.2013 №184-п, от 03.07.2014 № 220-п., от 21.06.2016 № 188-п, от 09.09.2016 №277-п).

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение направлено на урегулирование вопросов материального стимулирования и поощрения высоко - результативного, инициативного труда работников Школы.

1.2. Действие Положения распространяется на лиц, работающих по трудовому договору постоянно или по совместительству в Школе.

1.3. Настоящим Положением определяется порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат, (доплат, надбавок, премий, материальной помощи, поощрений и т.д.) работникам Школы (далее Выплаты).

1.4. Финансирование расходов, связанных с реализацией данного Положения, осуществляется в пределах фонда стимулирования труда, а также экономии по фонду заработной платы, предусмотренных на соответствующий учебный год.

1.5. В случае, когда стимулирующие выплаты работников предусматриваются в процентах, размер каждой выплаты исчисляется от заработной платы в месяц по тарификации или штатному расписанию.

1.6. Выплаты не несут характер постоянных выплат. Они устанавливаются на определенный период (но не более, чем на год) и могут быть сняты полностью при прекращении выполнения работником дополнительной работы или частично при снижении показателей в работе.

1.7. Выплаты устанавливаются работникам за выполнение дополнительной работы, которая в соответствии с действующим законодательством не считается совместительством.

1.8. Выплаты (доплаты, премии, надбавки) включаются в расчет средней заработной платы и очередного отпуска.

1.9. Размеры выплат устанавливаются приказом директора, условия их выплат фиксируются настоящим Положением.

1.10. Основанием для выплат могут быть представления заместителя директора Школы.

1.11. Показатели, влияющие на уменьшение размера или снятие выплат стимулирующего характера:

- нарушение Правил внутреннего распорядка;
- нарушение трудовой дисциплины;
- недобросовестное отношение к выполнению служебных обязанностей, повлекших ухудшение работы;
- несвоевременное предоставление информации;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение распорядительных документов, приказов и поручений директора Школы;
- несвоевременное предоставлении отчетности, других документов;
- наличие ошибок в ведении документации;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы Школы;
- нарушение правил хранения и учета материальных ценностей, повлекших хищение или повреждение их по вине работника;
- неудовлетворительное содержание рабочих мест;
- обоснованные жалобы родителей на низкое качество учебно-воспитательной работы конкретного преподавателя, невнимательное грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики;
- пассивное отношение к мероприятиям внутри Школы и на других уровнях.

II. Компенсационные выплаты

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. **Доплата, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** – в размере от 4% до 12% от должностного оклада (ставки заработной платы).

Конкретные размеры доплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников по результатам аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с установленным порядком. (ст. 146 ТК РФ)

2.2. **Доплаты за работу в ночное время** - за каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере от 35% от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры выплат устанавливаются, настоящим Положением, трудовым договором, в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. (ст. 154 ТК РФ)

2.3. **Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни** – оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ)

2.4. **Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы** - при этом размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч.2 ст. 151 ТК РФ). Доплата устанавливается в твердой сумме.

Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания населения.

2.5. **Доплата за сверхурочную работу** – в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. (ст. 152 ТК РФ)

2.6. **Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** – (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других) работнику производятся соответствующие доплаты в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 149 ТК РФ)

III. Стимулирующие выплаты.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается на год с ежемесячной выплатой:

1	За выполнение организационной, методической и отчетной работы.	до 200 %
2	За руководство творческими коллективами: (хорами, оркестрами, ансамблями).	до 200 %
3	За написание партитур, партий для хоровых, ансамблевых коллективов школы; выполнение обязанностей по надлежащему содержанию партий и партитур хоровых, ансамблевых коллективов.	до 200 %
4	За разработку нормативно-правовых документов и локальных актов.	до 200 %
5	За профессионализм, высокий уровень выполнения работы и другие производственные достижения	до 200 %
6	За качественное и своевременное ведение учебной документации	до 200%
7	За ведение протоколов педагогических советов, общешкольных собраний.	до 200%
8	За работу концертмейстеров по подготовке учащихся к концертам, конкурсам, фестивалям.	до 200%
9	За подготовку учащихся к поступлению в профессиональные учебные заведения.	до 200%
10	За постоянную работу по набору детей в школу.	до 200%
11	За организацию и проведение мероприятий школьного, городского уровня	до 200%
12	За создание методических работ, пособий, учебников, программ	до 200%
13	За подготовку стипендиатов различных уровней	до 200%
14	За постоянную, своевременную, тщательную обработку поступающих документов	до 200%
15	За своевременное предоставление статистической и бухгалтерской отчетности	до 200%
16	За постоянное ведение документации и отчетов в электронном виде	до 200%
17	За организацию фестивалей, конкурсов, концертов	до 200%
18	За оформление приказов, прием входящей и исходящей корреспонденции	до 5 000 рублей
19	За организацию и ведение архива школы	до 200%
20	За выполнение функций контрактного управляющего	До 15 000 рублей
21	За оформление зала и помещений школы к праздникам	До 5 000 рублей
22	За ведение ежемесячной отчетности на сайте ГБУ Калужской области «Региональный центр энергоэффективности» в программе АРМ «МЭЭРО»	до 200%
23	За постоянную работу по обслуживанию сайта школы	до 200%
24	За постоянное обеспечение достойных санитарно-гигиенических условий на территории и в помещениях школы	до 200%
25	За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технических служб учреждения	до 200%

26	За увеличение работ в связи с сезонными погодными изменениями	до 200%
27	За ведение работы по охране труда	до 200%
28	За ведение работы по пожарной безопасности	до 200%
29	За ведение работы ГО и ЧС	до 200%
30	За ведение Госпабликов школы	до 200%

3.2. Надбавка за наличие ученой степени руководителям и работникам Школы устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 № 17-ОЗ «О науке и научно-технической политике в Калужской области» в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»:

- 3000 рублей – за ученую степень кандидата наук;
- 7000 рублей – за ученую степень доктора наук.

3.3. Доплата за стаж работы (за выслугу лет), устанавливается в размере до 10 % от заработной платы в месяц по тарификации или штатному расписанию, проработавшим более 25 лет в Школе, (при наличии денежных средств).

3.4. Доплаты отдельным категориям работников

3.4.1. Работникам Школы устанавливается доплата стимулирующего характера в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения (далее - доплата). Доплата производится по основному месту работы в случаях, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже величины прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения.

Работнику, не отработавшему за месяц норму рабочего времени, доплата производится пропорционально отработанному времени в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения.

В соответствии с Постановлением Правительства Калужской области № 603 от 09.11.2016, Соглашением о минимальной заработной плате в Калужской области от 16.09.2013, заключённым в соответствии со ст.133.1 ТК РФ, месячная заработная плата работника, проживающего на территории Калужской области, не может быть ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения.

3.4.2. Руководителю и специалистам Школы, **имеющим государственные награды Российской Федерации**, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы», устанавливается доплата в размере **1500 рублей в месяц** при условии соответствия наград профилю учреждения и деятельности самого работника.

3.4.3. Руководителю и специалистам Школы, **награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»**, значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком Госкино СССР и ЦК профсоюза работников культуры «Отличник кинематографии СССР», значком Министерства культуры СССР «За отличную работу», нагрудными знаками Министерства культуры РФ «За достижения в культуре» и «Почетный кинематографист России», нагрудным знаком Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации «За высокие достижения», устанавливается доплата в размере **1000 рублей в месяц**.

Руководителю и работникам, имеющим право на награды и звания, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

3.4.4. Надбавка молодым специалистам, принятым на работу в Школу по основному месту работы, в течение пяти лет после окончания образовательного учреждения

устанавливается в размере 10 % от заработной платы в месяц по тарификации или штатному расписанию.

Выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени и в соответствии с объемом учебной нагрузки.

3.5. Поощрительные выплаты

К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами.

3.5.1. Поощрительные выплаты, могут устанавливаться (при наличии средств) в размере до 30 000 рублей преподавателям и сотрудникам школы в связи со следующими юбилейными датами:

- 50,55,60, лет со дня рождения, далее шаг прибавления 5 лет.
- образования школы, учебных коллективов, отделений.

3.5.2. Поощрительные выплаты в размере до 40 000 рублей могут устанавливаться (при наличии средств) преподавателям и сотрудникам в связи со следующими Государственными и профессиональными праздниками:

Новый год 1 января; День защитника Отечества 23 февраля; Международный Женский день 8 марта; День работника культуры 25 марта; Праздник Весны и Труда – 1 мая; День учителя 5 октября.

3.6. К стимулирующим выплатам относятся премии за качество и результативность выполняемой работы

Премии распространяются на всех сотрудников, обеспечивающих успешное выполнение производственных заданий, полезную инициативу, высокое качество работы школы.

Премирование работников Школы производится в целях усиления материальной заинтересованности, улучшения качества преподавательской и производственной деятельности.

Конкретные размеры выплат устанавливаются приказом директора «О качестве и результативности выполняемой работы преподавателями и сотрудниками школы», с учетом личного вклада работника. Выплата премии может устанавливаться и производиться ежемесячно (при наличии денежных средств).

Размер выплаты за качество и результативность выполняемой работы может составлять до 60 000 руб.

№	Показатели работы
1	За создание новых концертных программ, совершенствование исполнительского мастерства преподавателей и концертмейстеров.
2	За методическую работу, организацию и проведение открытых уроков, мастер-классов, методических семинаров в рамках школы, города, области.
3	За поддержание чистоты и порядка в школе, своевременное реагирование на нестандартные происшествия, содержание в порядке инструментов и оборудования, благоустройство классов.
4	За четкое, ответственное, профессиональное, своевременное выполнение работы.
5	За организацию культурно-массовых мероприятий школы, города и области.
6	За подготовку и обслуживание концертов, конкурсов и фестивалей.
7	За использование информационно-коммуникативных технологий на уроках, участие в онлайн – конкурсах, интернет - конкурсах.
8	За участие в инновационной деятельности, за освоение и работу по новым методикам.
9	За подготовку и успешное выступление учащихся на концертах, конкурсах, фестивалях различных уровней.
10	За подготовку и личное участие в концертах конкурсах, фестивалях преподавателей.
11	За подготовку и личное участие в концертах, конкурсах, фестивалях.

	концертмейстеров.
12	За фото, видео, и звуковое обеспечение мероприятий.
13	За создание фонограмм к концертам, конкурсам, фестивалям и праздникам, спектаклям
14	За фото и видеосъёмки ответственных мероприятий.
15	За участие в мероприятиях школьного, городского, областного, Всероссийского и Международного уровня.
16	За поступление учащихся - выпускников в средние и высшие специальные учебные заведения
17	За организацию поездок с учащимися по Калужской области и за ее пределами
18	За проведение, обработку фото и видеосъёмок для участия в интернет - конкурсах учащихся, преподавателей, творческих коллективов.
19	За своевременную подготовку учреждения к осенне-зимнему сезону
20	Высокое качество и своевременность подготовки и организации ремонтных работ
21	За повышение профессионального уровня
22	За отсутствие замечаний к подготовке служебных документов: в соответствии с установленными сроками, полное и логичное изложение материала, грамотное составление, отсутствие ошибок

IV. Материальная помощь

4.1. Настоящим Положением вводятся условия, порядок предоставления и размер материальной помощи в целях повышения социальной защищенности работников Школы.

4.2. Материальная помощь работникам Школы может выплачиваться за счет средств, предусмотренных фондом стимулирования труда, либо при наличии экономии средств фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год.

4.3. Материальная помощь работнику выплачивается в течение календарного года на основании личного письменного заявления работника и приказа директора.

4.4. Преподаватели и руководители коллективов, работающие по совместительству в Школе, имеют право получать материальную помощь, соответственно порядку и условиям оказания материальной помощи в Школе

4.5. Виды и размеры материальной помощи

4.5.1 Материальная помощь работникам Школы оказывается при наличии средств в фонде стимулирующих выплат. Размер материальной помощи может составлять до 20 000 рублей.

4.6. Порядок оформления материальной помощи:

4.6.1. Основанием для выплаты материальной помощи является личное письменное заявление работника с указанием причины, вызвавшей необходимость обращения за оказанием материальной помощи.

4.6.2. Заявления о выплате материальной помощи подаются на имя директора Школы и визируются директором Школы.

4.6.3. Вопрос о размере и выплате материальной помощи решается директором по согласованию с главным бухгалтером.

4.6.4. Приказ директора о выплате материальной помощи работнику передаётся в бухгалтерию Школы.

V. Поощрение работников

5.1. Поощрение вводится в целях морального и материального стимулирования работников Школы, повышения их ответственности за результаты деятельности, улучшения качества выполняемой работы.

5.2. Для работников школы учреждаются следующие виды поощрения:

- Почетная грамота
- Благодарственное письмо
- Благодарность

5.3. Почетной грамотой, благодарственным письмом, благодарностью награждаются работники школы:

- За значительный вклад в развитие школы
- За повышение качества образования
- За творческие достижения учащихся
- За плодотворную научно-методическую работу
- За большой личный вклад в улучшение деятельности Школы
- За достижение высоких показателей в труде
- В связи с юбилейной датой со дня рождения
- В связи с юбилейной датой образования (открытием) школы, отделения, творческого коллектива
- В связи с государственными и профессиональными праздниками

5.5. За особые трудовые заслуги работники Школы представляются в управление культуры города Калуги к поощрению, занесению на Доску почета управления культуры города Калуги, награждению значками и присвоению почетных званий.

5.6. Награждение работника Почетной грамотой, благодарственным письмом, благодарностью Школы оформляется приказом директора.

5.7. Вручение Почетной грамоты, благодарственного письма, объявление благодарности производится в торжественной обстановке на общих собраниях работников директором Школы или по его поручению заместителями.

VI. Заключительная часть

6.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

6.2. В случае образования экономии по фонду стимулирующих выплат за отчетный период данная экономия может направляться на:

- увеличение размера стимулирующих выплат;
- поощрительные выплаты;
- выплаты премии.

Главный бухгалтер



(Ваасова О.А.)