

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Ефимовская детская музыкальная школа»

РАССМОТРЕНО

на общем собрании работников

Протокол от « 31 » августа 2023 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от « 31 » августа 2023г. № 48

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом

Протокол от « 31 » августа 2023 г. № 4

СОГЛАСОВАНО

с Комитетом образования администрации
муниципального района
Ленинградской области

«__» _____ 2023г.

_____ Е.В. Гречнёвкина

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Ефимовская детская музыкальная школа»**

2023 год.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Постановлением администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Бокситогорского муниципального района и муниципальных учреждениях Бокситогорского городского поселения по видам экономической деятельности и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Бокситогорского муниципального района» от 17.06.2020 г. № 454 (с изменениями) и в соответствии с Приказом Комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области «Об утверждении общих рекомендаций по формированию перечня показателей эффективности, критериев оценки деятельности работников образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области» от 28.08.2020 г. № 41.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Ефимовская детская музыкальная школа" (далее по тексту - Учреждение), а также осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется исходя из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должности, повышающего коэффициента к должностному окладу, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, материальных и других выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Гарантии по оплате труда:

1.6.1. Заработная плата сотрудников Учреждения максимальным размером не ограничивается.

1.6.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ленинградской области.

1.6.3. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Учреждение при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_{j} \times (\text{КК}_{j} + \text{ПК}_{j} - 1)) + \text{ИК} (y)) \times (1 + \text{СТ} (y)) + \text{РК} (y)$$

где:

ДО_{j} – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_{j} – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

ПК_{j} – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных пунктом 5.3. настоящего Положения;

$\text{ИК}(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, установленных в Учреждении;

$\text{РК}(y)$ – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в Учреждении;

$\text{СТ}(y)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_{j} , ПК_{j} определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

2.2. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется правовым актом Комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

2.3. В целях планирования расходов на оплату труда работников Учреждения формируются тарификационные списки работников.

2.4. Формы тарификационных списков устанавливаются Комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

3. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников

3.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются Учреждением с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением, а директора Учреждения – правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

3.3. Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

3.4. Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

3.5. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

3.6. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

3.7. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

3.8. Устанавливаемый Учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктами 3.2, 3.3, 3.4 настоящего Положения.

3.9. Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

3.10. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

3.10.1. по общепрофессиональным профессиям рабочих, занятых в Учреждении согласно таблице 1.

таблица 1

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - сторож (вахтер); - уборщик служебных помещений.	1,05

3.10.2. по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих, занятых в Учреждении согласно таблице 2.

таблица 2

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	- делопроизводитель	1,20
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	- бухгалтер	1,95

3.10.3. по должностям работников образования согласно таблице 5.

таблица 3

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	Концертмейстер:	
		с высшим образованием	1,80
		без высшего образования	1,50
	4-й КУ	Преподаватель:	
		с высшим образованием	2,00
	без высшего образования	1,70	

3.11. Штатное расписание Учреждения утверждается директором и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих Учреждения.

3.12. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом следующих особенностей:

3.12.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.12.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по Учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

3.12.3. Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

3.12.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

3.13. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается администрацией Бокситогорского муниципального района Ленинградской области в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

3.14. Установление должностного оклада руководителю Учреждения сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном администрацией Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

3.15. Должностной оклад по должности главного бухгалтера Учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня

должностного оклада главного бухгалтера Учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения.

3.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$сдо_j = \frac{\sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij})}{\sum_i ШЧ(оп)_{ij}}$$

где:

СДО_j – СДО в МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ»;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ», отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 3.7. настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ» по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

3.17. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя Учреждения, определяются согласно таблице:

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1.	Организации дополнительного образования	преподаватель

3.18. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания Учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание Учреждения.

3.19. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя, и устанавливается в следующем размере:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
VI	1,75

3.20. Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителя в зависимости от объемных показателей деятельности:

3.20.1. Группа по оплате труда руководителя определяется в зависимости от суммы баллов по объемным показателям:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям
		VI-я группа
1.	Детские школы искусств, музыкальные школы	менее 100

3.20.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления Учреждением, определяются следующим образом:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2.	Наличие обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого дополнительно	1
3.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого дополнительно	1
4.	Наличие воспитанников дошкольного возраста	Из расчета за каждого дополнительно	1

*Контингент обучающихся определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября, а при сроке обучения 10 месяцев – по плановому количеству обучающихся на соответствующий календарный год. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, группах, учитываются один раз.

3.21. Распределение Учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждается приказом Комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 сентября текущего года.

4. Порядок определения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников

4.1. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, главного бухгалтера Учреждения) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Размер выплат работникам (за исключением руководителя, главного бухгалтера Учреждения) по повышающему коэффициенту уровня

квалификации к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$Вк_i = ДО_i \times (КК_i - 1),$$

где:

ДО_і – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для і-го работника;

КК_і – повышающий коэффициент уровня квалификации для і-го работника;

4.3. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

4.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

КВ_і – надбавка за квалификационную категорию для і-го работника;

ПЗ_і – надбавка за почетные, отраслевые звания для і-го работника;

УС_і – надбавка за ученую степень для і-го работника.

4.5. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

4.6. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

4.7. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный работник культуры Ленинградской области», Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

4.8. Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

4.9. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

5.2. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат
1.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	Не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, согласованным с Комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

6.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

6.2.1. премиальные выплаты по итогам работы;

6.2.2. стимулирующая надбавка по итогам работы;

6.2.3. премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

6.2.4. профессиональная стимулирующая надбавка;

6.2.5. премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

6.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

6.3.1. премиальные выплаты по итогам работы (за квартал);

6.3.2. премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

6.3.3. премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

6.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 6.2. и 6.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

6.5.1. Осуществляются руководителю Учреждения - по итогам работы Учреждения; работникам Учреждения - по итогам работы Учреждения и (или) структурного подразделения Учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

6.5.2. Выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Учреждения, работника – ежемесячно.

6.5.3. Устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.5.4. В отношении каждого работника устанавливается не более 10 десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

6.5.5. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников Учреждения (Приложение 1) определен с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

6.5.6. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника) устанавливается:

6.5.6.1. для руководителя Учреждения – правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района;

6.5.6.2. для прочих работников учреждения – настоящим Положением.

6.5.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

6.5.8. Порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы определен в разделе 7 настоящего Положения.

6.6. Стимулирующие надбавки по итогам работы:

6.6.1. Устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.6.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год – по итогам работы за учебный год и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

6.6.3. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением по определенным должностям:

6.6.3.1. Размер стимулирующих выплат за выполнение отдельных возложенных обязанностей для преподавателя, концертмейстера по итогам работы представлен в таблице:

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Проценты
1.	Руководство методическими объединениями, советами, иными формами объединений	до 25 %
2.	Работа с информационными системами (ГИС «СОЛО», «Навигатор дополнительного образования»)	до 30 %
3.	Ведение сайта образовательной организации в сети «Интернет»	до 20 %

6.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения:

6.7.1. осуществляются по решению руководителя Учреждения, а для руководителя Учреждения – по решению главы администрации Бокситогорского муниципального района;

6.7.2. совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 (пяти) процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

6.8. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

6.8.1. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

6.8.1.1. к профессиональным праздникам (День учителя) - 1500 рублей;

6.8.1.2. к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 2000 рублей;

6.8.1.3. в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, наградами органов исполнительной власти Ленинградской области, наградами органов местного самоуправления Бокситогорского муниципального района, наградами Учреждения.

6.8.2. Премияльные единовременные выплаты к почетным грамотам, дипломам, благодарностям:

№ п/п	Показатели к поощрению	Сумма (в руб.)
1.	Почетная грамота Учреждения	1000,0
2.	Почетная грамота Комитета образования АБМР	1500,00
3.	Почетная грамота ГБУ ДО «Центр «Ладога»	1500,00
4.	Благодарность Главы АБМР	2000,00
5.	Почетная грамота Главы АБМР	2500,00
6.	Почетный диплом Совета депутатов БМР	2500,00
7.	Благодарность КОПО ЛО	2500,00
8.	Почетная грамота КОПО ЛО	3000,00
9.	Благодарность Минпросвещения РФ	3500,00
10.	Почетная грамота Минпросвещения РФ	4000,00

11.	Благодарность Законодательного Собрания ЛО	3500,00
12.	Почётный диплом Законодательного Собрания ЛО	4000,00
13.	Благодарность Губернатора ЛО	3500,00
14.	Почётный диплом Губернатора ЛО	4000,00

6.8.3. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 (двух) процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6.9. Профессиональная стимулирующая надбавка:

6.9.1. Устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы):

Профессиональная стимулирующая надбавка

№ п/п	Должность	В руб.
1.	Делопроизводитель	Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в Ленинградской области
2.	Уборщик служебных помещений	
3.	Вахтер	

6.9.2. Выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

6.9.3. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается (Приложение 2) при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

6.10. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются распоряжениями Учреждения.

6.11. Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются распоряжениями администрации Бокситогорского муниципального района.

6.12. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

7. Порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы

7.1. Показатели эффективности, критерии оценки деятельности работников МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ» разных групп (административный, учебно –

вспомогательный, педагогический и другие) устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности образовательной организации, специфики деятельности каждого работника, степени его участия в достижении показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

7.2. В отношении каждого работника устанавливается не более 10 (десяти) показателей эффективности, критериев оценки деятельности.

7.3. Устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

7.4. Показатели эффективности, критерии оценки деятельности работников МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ» основываются на принципах объективности, управляемости, прозрачности, экономичности и отсутствии негативных внешних факторов.

7.5. Комиссия по назначению стимулирующих выплат определяет и назначает размер стимулирующих выплат работникам учреждения, исходя из конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности рабочего процесса по факту выполненных работ.

7.5.1. Критерии оценки деятельности преподавателя, концертмейстера для премиальной выплаты по итогам работы представлены в таблице:

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Проценты
1.	Интенсивность, специфика и высокие результаты работы	до 30%
2.	Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника	до 30%
3	Обеспечение качественного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе отсутствие обоснованных жалоб	до 1000 рублей
4.	Участие в благоустройстве помещений и территории учреждения, в том числе при подготовке к новому учебному году	до 40%
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на качество работы со стороны сотрудников, учредителя	до 1000 рублей
6.	Участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании	до 30%
7.	Наставничество, тьюторство, передача положительного педагогического опыта коллегам через участие в различных мероприятиях	до 1000 рублей
8.	Результативность педагогической деятельности, в том числе результативность участия обучающихся в олимпиадном и конкурсном движениях, иных мероприятиях различных уровней	
8.1.	Муниципальный, Районный уровень	до 10%
8.2.	Региональный, Областной уровень	до 20%
8.3.	Всероссийский, Международный	до 30%
9.	Результативная работа с одаренными детьми	до 10%
10.	Отсутствие травматизма среди обучающихся	до 1000

		рублей
11.	Участие преподавателей в научно-исследовательской, инновационной и проектной деятельности	до 20%
12.	Участие и результативность участия в конкурсах педагогического мастерства различных уровней	
12.1.	Муниципальный, Районный уровень	до 10%
12.2.	Региональный, Областной уровень	до 20%
12.3	Всероссийский, Международный	до 30%
13.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты)	до 20%
14.	Публикации материалов в СМИ	до 20%

7.5.2. Критерии оценки деятельности главного бухгалтера, делопроизводителя, вахтеров, уборщика служебных помещений для премиальной выплаты по итогам работы представлена в таблице:

№ п/п	Показатели эффективности главного бухгалтера (критерии деятельности)	Проценты
1.	Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника	до 30%
2.	Выполнение функций контрактного управляющего	до 10%
3.	Участие в разработке, подготовке и составлении документации по закупкам товаров, работ и услуг	до 10%
4.	Качественное ведение сайтов www.bus.gov , www.zakupki.gov	до 10 %
5.	Работа с информационной системой РГИС «Энергоэффективность»	до 30%
6.	Отсутствие нарушений при заключении и исполнении договоров, контрактов	до 5%
7.	Экономное использование и недопущение сверхлимитного потребления коммунальных ресурсов, ГСМ, хозяйственных средств, материалов, инструментов	до 3000 рублей
8.	Создание условий для обеспечения бесперебойного функционирования учреждения	до 500 рублей
9.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации	до 20%
10.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	до 20%
11.	Эффективность обеспечения строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	до 20%

№ п/п	Показатели эффективности делопроизводителя (критерии деятельности)	Проценты
1.	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и срочных работ, разовых поручений руководителя)	до 10%
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах	до 10%

3.	Привлечение к организации и проведению различных мероприятий в учреждении	до 10%
4.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения	до 10%
5.	Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника	до 10%

№ п/п	Показатели эффективности уборщика помещений, вахтера (критерии деятельности)	Проценты
1.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности	до 10%
2.	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению приказов, распоряжений, рекомендаций	до 10%
3.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения (5 баллов)	до 10%
4.	Отсутствие обоснованных жалоб, отраженных в административных актах	до 10%
5.	Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника	до 10%

8. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

8.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления работника.

8.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается главой администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

8.3. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах фонда оплаты труда.

8.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

9. Порядок выплаты заработной платы

9.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц 21 и 6 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

9.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме предоставляет работнику расчет заработной платы, сведения о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме причитающейся ему за соответствующий период (расчетный листок).

- 9.3. Форма расчетного листка утверждается в учетной политике Учреждения.
- 9.4. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.
- 9.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.
- 9.6. Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления денежных средств на лицевой счет работника (зарплатную карту), представленную работником.

10. Срок действия положения

- 10.1. Настоящее положение вступает в силу со дня подписания и действует до принятия нового.
- 10.2. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат может быть дополнено и изменено.

Приложение 1

Оценочный лист деятельности преподавателя, концертмейстера МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ» для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц _____ год:
 ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Самоанализ преподавателя, концертмейстера (заполняется преподавателем, концертмейстером)	Сумма (заполняется комиссией)
№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)		
1.	Интенсивность, специфика и высокие результаты работы		
2.	Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника		
3.	Качественное ведение сайта образовательной организации в сети «Интернет»		
4.	Обеспечение качественного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе отсутствие обоснованных жалоб		
5.	Работа с информационными системами (ГИС «СОЛО», «Навигатор дополнительного образования»)		
6.	Участие в благоустройстве помещений и территории учреждения, в том числе при подготовке к новому учебному году		
7.	Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на качество работы со стороны сотрудников, учредителя		
8.	Участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании		
9.	Руководство методическими объединениями, советами, иными формами объединений		
10.	Наставничество, тьюторство, передача положительного педагогического опыта коллегам через участие в различных мероприятиях		
11.	Результативность педагогической деятельности, в том числе результативность участия обучающихся в олимпиадном и конкурсном движениях, иных мероприятиях различных уровней		
11.1.	Муниципальный, Районный уровень		
11.2.	Региональный, Областной уровень		
11.3.	Всероссийский, Международный		

12.	Результативная работа с одаренными детьми		
13.	Отсутствие травматизма среди обучающихся		
14.	Участие преподавателей в научно-исследовательской, инновационной и проектной деятельности		
15.	Участие и результативность участия в конкурсах педагогического мастерства различных уровней		
15.1.	Муниципальный, Районный уровень		
15.2.	Региональный, Областной уровень		
15.3.	Всероссийский, Международный		
16.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты)		
17.	Публикации материалов в СМИ		
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ		

Сдача оценочного листа производится до 25 числа.

Сдал _____ (дата) _____ (подпись)

С итоговым результатом оценки согласен/ не согласен _____ (подпись)

Оценочный лист деятельности главного бухгалтера отделения МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ» для премиальной выплаты по итогам работы за _____

месяц _____ год:

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Самоанализ главного бухгалтера (заполняется главным бухгалтером)	Сумма (заполняется комиссией)
1.	Выполнение функций контрактного управляющего		
2.	Участие в разработке, подготовке и составлении документации по закупкам товаров, работ и услуг		
3.	Качественное ведение сайтов www.bus.gov , www.zakupki.gov		
4.	Работа с информационной системой РГИС «Энергоэффективность»		
5.	Отсутствие нарушений при заключении и исполнении договоров, контрактов		
6.	Экономное использование и недопущение сверхлимитного потребления коммунальных ресурсов, ГСМ, хозяйственных средств, материалов, инструментов		
7.	Создание условий для обеспечения бесперебойного функционирования учреждения		
8.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации		
9.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности		
10.	Эффективность обеспечения строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины		
11.	Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника		
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ		

Сдача оценочного листа производится до 25 числа.

Сдал _____ (дата) _____ (подпись)

С итоговым результатом оценки согласен/ не согласен _____ (подпись)

Оценочный лист деятельности делопроизводителя МБОУ ДО «Ефимовская ДМШ» для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц _____ год:

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Самоанализ делопроизводителя (заполняется делопроизводителем)	Сумма (заполняется комиссией)
1.	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и срочных работ, разовых поручений руководителя)		
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах		
3.	Привлечение к организации и проведению различных мероприятий в учреждении		
4.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения		
5.	Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника		
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ		

Сдача оценочного листа производится до 25 числа.

Сдал _____ (дата) _____ (подпись)

С итоговым результатом оценки согласен/ не согласен _____ (подпись)

Приложение 4

Оценочный лист деятельности вахтера, уборщика служебных помещений, МБОУ
ДО «Ефимовская ДМШ» для премиальной выплаты по итогам работы за _____

месяц ____ год:

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Самоанализ вахтера, уборщика служебных помещений, (заполняется вахтером, уборщиком служебных помещений)	Сумма (заполняется комиссией)
1.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности		
2.	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению приказов, распоряжений, рекомендаций		
3.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб, отраженных в административных актах		
5.	Качественное и своевременное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника		
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ		

Сдача оценочного листа производится до 25 числа.

Сдал _____ (дата) _____ (подпись)

С итоговым результатом оценки согласен/ не согласен _____ (подпись)

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ
с Положением об оплате и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Ефимовская детская музыкальная школа»,
утвержденным приказом от 31.08.2023 № 48

«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка
«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка
«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка
«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка
«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка
«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка
«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка
«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка
«___» _____ 2023г.	_____	/_____/
дата	подпись	расшифровка

дата

подпись

расшифровка