

Согласовано
Начальник
Управления культуры
администрации Ногинского
муниципального района
Московской области



В.В. Дмитроченко
2018 г.

Утверждаю
Директор
Муниципального учреждения
дополнительного образования
«Дубровская детская
музыкальная школа»



Н.В. Краснова
«09» января 2018 г.
Приказ №10 от 09.01.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулирующих и компенсационных выплатах
(доплатах и надбавках) работникам
муниципального учреждения дополнительного образования
«Дубровская детская музыкальная школа»**

Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

1. Общее положение

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

– Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования» в сфере культуры Ногинского муниципального от 16.03.2017 г. № 851;

– приказом Управления администрации Ногинского муниципального района «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Ногинского муниципального района» от 16.03.2017 г. №14 (в редакции от 19.09.2017 г. №54)

– Положением «Об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Дубровская детская музыкальная школа» в новой редакции, утвержденного приказом от 01.11.2017 г. № 124.

Настоящее положение вводится в целях социальной поддержки работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей, материальной заинтересованности работников в развитие активности инициативы при реализации поставленных задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, поощрения высококвалифицированных кадров, развития самодисциплины, а также заинтересованности в итогах труда и его оплаты.

Настоящее положение устанавливает порядок назначения дополнительного вознаграждения работникам школы за интенсивный и напряженный труд, не входящий в круг должностных обязанностей с учетом дифференцированного подхода к определению размеров доплат и надбавок в зависимости от объема и качества выполняемой работы.

Настоящее положение разработано в целях повышения заинтересованности работников школы в конечном результате труда, эффективности развития образовательного процесса, внедрения современных форм и методов работы с детьми, повышения качества профессиональной подготовки специалистов.

1.1. Доплаты и надбавки в муниципальном учреждении дополнительного образования «Дубровская детская музыкальная школа» (далее МУДО Дубровская ДМШ) применяются с учетом выделенных бюджетных ассигнований и «Положения о стимулирующих и компенсационных выплатах (доплатах и надбавках) работникам МУДО Дубровская ДМШ

1.2. Размеры надбавок и доплат определяются в процентах к должностным окладам преподавателей и концертмейстеров Дубровской ДМШ, специалистов и учебно-вспомогательного (обслуживающего) персонала, размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или фиксированной сумме и выплачиваются ежемесячно в течение периода, на который они установлены.

1.3. Конкретный размер надбавки и (или) доплаты определяется Приказом директора Дубровской ДМШ.

1.4. Данные доплаты и надбавки применяются наряду с иными доплатами и надбавками, порядок установления которых определен действующим

законодательством РФ и правовыми актами Правительства Московской области, администрации Ногинского муниципального района, Управления культуры администрации Ногинского муниципального района Московской области и локальными актами Дубровской ДМШ.

1.5. Исчисление месячной заработной платы сотрудников Дубровской ДМШ с применением доплат и надбавок производится в следующем порядке:

исчисление абсолютного размера доплат и надбавок производится исходя из установленных размеров этих доплат и надбавок в процентах к должностным окладам или фиксированной сумме (с учетом выплат за работу в сельской местности), затем полученная сумма прибавляется к сумме заработной платы, исчисленной по основным окладам.

II. Доплаты и надбавки

Фонд для выплаты доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера формируется в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- бюджетных средств в размере 15% фонда оплаты труда педагогических работников на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- бюджетных средств в размере до 30% фонда оплаты на установление выплат стимулирующего характера;

- экономии фонда оплаты труда работников.

2.1. Доплаты и надбавки устанавливаются на период выполнения работниками МУДО Дубровской ДМШ работы, не входящей в круг основных обязанностей:

- выплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором.

2.2 Доплаты и надбавки устанавливаются:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за первую и высшую квалификационную категорию преподавателя и концертмейстера;

- за высшее профессиональное образование преподавателя и концертмейстера.

2.3 Постоянные доплаты устанавливаются сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, на основании выполняемых обязанностей работниками, приказом по МУДО Дубровская ДМШ, в отдельных случаях надбавки могут устанавливаться на период учебного года.

2.4. Постоянные доплаты могут быть отменены:

- при отсутствии финансирования;
- при недостаточном финансировании;
- если дополнительные работы выполняются не должным образом.

Доплаты и надбавки директору МУДО Дубровская ДМШ устанавливает Учредитель.

2.5. Заместителю директора размер доплаты и надбавки в установленных пределах и обоснования для выплаты определяет приказом директор школы.

2.6 Директору МУДО Дубровская ДМШ, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, которым разрешено выполнять преподавательскую работу, доплаты и надбавки устанавливаются к должностным окладам преподавателя.

2.7. МУДО Дубровская ДМШ вправе одновременно устанавливать работникам несколько доплат и надбавок, при условии фактического выполнения этими работниками соответствующих видов работы, не входящих в круг основных обязанностей.

2.8. В целях определения содержания видов работы, не входящей в круг основных обязанностей, в МУДО Дубровская ДМШ разрабатываются характеристики указанных видов работ (Приложение № 1, № 2, № 3).

2.9. Доплаты и надбавки могут устанавливаться как основным работникам МУДО Дубровская ДМШ, так и работающим по совместительству.

2.10 Директор МУДО Дубровской ДМШ оказывает организационную и методическую помощь работникам школы.

2.11 Документами, подтверждающими, фактическое выполнение работником соответствующих видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, являются:

- приказ директора школы о назначении доплаты, надбавки;
- отчет работника о проделанной работе за период назначения надбавки.

2.12 Контроль и учет выполняемой работы обеспечивает директор школы или заместитель директора по учебно-воспитательной работе либо лицо, на которое приказом директора возложены подобные обязанности.

III. Стимулирующие выплаты

3.1. МУДО Дубровская ДМШ в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

3.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат на основании приказа директора, работникам МУ ДО Дубровской ДМШ производится с учетом показателей результатов труда работников и целевых показателей эффективности Дубровской ДМШ.

3.3. МУДО Дубровская ДМШ предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

IV. Премирование

4.1. Источником выплаты премии являются:

- бюджетные ассигнования в размере от 1 до 30% ФОТ на установление выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- экономии фонда оплаты труда.

4.2. Премирование работников Дубровской ДМШ организуется таким образом, чтобы была установлена прямая зависимость размера премии от величины трудового вклада сотрудника, обеспечивалось поощрение напряженного,

качественного и высокопроизводительного труда, проявления инициативы и творческого отношения к делу, а также необходимая ответственность работника за выполнение планов и заданий, соблюдение трудовой дисциплины.

4.3. При организации премирования, руководство образовательного учреждения исходит из того, что премии являются не только мерой материального поощрения, но и общественным признанием заслуг работника и должны служить моральным стимулом для улучшения работы других членов коллектива.

Премирование осуществляется также за выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий.

4.4. Премирование работников к личным, трудовым юбилеям, юбилею трудового коллектива, к профессиональным праздникам, и праздничным датам организуется на основании приказа руководителя.

4.5. Отдельным работникам могут быть выплачены разовые премии за выполнение особо важных заданий, достижения значительных результатов в работе, устранение аварийных, стихийных ситуаций.

4.6. Премирование административного аппарата учреждения осуществляется по итогам работы за высокоэффективную деятельность образовательного учреждения в области дополнительного образования детей (ежеквартально, за полугодие и за год).

Премирование преподавательского состава осуществляется по итогам работы (ежемесячно, ежеквартально, полугодие и за год) в соответствии с приложением № 2.

Премирование технического персонала может осуществляться как ежеквартально, так и ежемесячно в соответствии с приложением № 2, 3.

4.7 Начисление премии конкретному работнику производится дифференцированно за индивидуальный вклад в общие результаты труда коллектива. При премировании учитывается:

- интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение работы более высокой квалификации;
- повышение индивидуальной ответственности за порученный участок (задание);
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- практическую помощь или курирование сотрудников, без закрепления наставничества;
- за участие в ремонтных работах;
- за высокую культуру труда на конкретном рабочем месте (должности);
- улучшение работы структурного подразделения, отдела;
- за эффективную профессиональную ориентацию учащихся, подготовку их к конкурсам, поступлению в средние специальные учебные заведения;
- за активное участие в школьных и городских мероприятиях;

– за разработку новых учебных планов, учебных программ, создание нового учебно-методического материала, авторских работ, учебных пособий;

– за соблюдение договорных обязательств;

а также в соответствии с приложениями №1, №2, №3.

4.8 Основанием для лишения премии является:

– невыполнение заданий, имеющих существенное значение для оценки работы структурного подразделения в целом;

– неисполнение, ненадлежащее исполнение порученных заданий (решений, приказа, распоряжения руководителя);

– неисполнение или некачественное исполнение распоряжений руководителя и других организационно-распорядительных документов;

– грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, систематические опоздания на работу);

– грубое нарушение требований охраны труда и пожарной безопасности;

– повреждение и причинение ущерба имуществу или иное причинение ущерба образовательному учреждению.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе Учреждения и (или) изменением в законодательстве

ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ
преподавателям и сотрудникам школы
за выполнение дополнительных работ,
связанных с образовательным процессом
и не входящих в круг основных обязанностей работника

№ п/п	Виды деятельности	размер доплат	категории работников
1	за работу заведующих отделами до 5 чел. свыше 5 чел.	до 20% до 30%	преподаватели
2	За руководство секцией методобъединения	до 20%	преподаватель
3	- За дополнительную работу по организации учебно-воспитательного процесса; - Работа на сайте ЕИС ДОП	до 100%	заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4	За работу с творческими коллективами (хоровыми, оркестровыми, ансамблевыми)	до 20%	преподаватель
5	За работу с библиотечным фондом, реставрацию и ремонт книг	до 50%	делопроизводитель, директор, преподаватель
6	Исполнение обязанностей специалиста по закупкам	до 100%	Заведующая хозяйством, сотрудники школы

ДОПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ И ДРУГИМ КАТЕГОРИЯМ СОТРУДНИКОВ

№ п/п	Вид деятельности	размер доплат	категории работников
1	Качество освоения учебных программ по количеству учащихся, получивших «4» и «5» на итоговых, академических прослушиваниях, зачетах и выпускных экзаменах (не менее 70% уч-ся класса)	до 50%	преподаватель
2	Исполнительская работа преподавателя и концертмейстера (соло, ансамбли, оркестр) -выступление в общешкольных концертах в городских концертах в районных концертах в областных концертах	до 5% до 10% до 15% до 20%	преподаватель концертмейстер
3	За подготовку и участие учащихся в концертах: - общешкольных (соло) - общешкольных (творческие коллективы) - городских (соло) -городских (творческие коллективы) -метод. объединений -зональных -областных (соло) -областных (творческие коллективы)	до 5% до 5% до 10% до 10% до 15% до 20% до 30% до 30%	преподаватель концертмейстер
4	За подготовку и участие учащихся в конкурсах и фестивалях: -общешкольных -городских -районных -методического объединения -зональных -областных - всероссийских, международных	до 5% до 10% до 15% до 15% до 15% до 30% до 50%	преподаватель концертмейстер
5	Оформительская работа в классе, школе	до 50%	работники школы
6	Переложение отдельных музыкальных пьес для инструментального исполнения	до 20%	преподаватель концертмейстер
7	Разработка сценариев проводимых мероприятий	до 50%	преподаватель концертмейстер
8	Подготовка и проведение концертов-лекций (с предоставлением сценариев)	до 20%	преподаватель концертмейстер
9	Посещение музеев, концертов, театров, музыкальных представлений с выездом учащихся	до 20%	преподаватель
10	Шефские концерты с участием учащихся класса не менее 2-х человек в полугодие на уровне – города - района - области	до 5 % до 10% до 15%	преподаватель концертмейстер

11	Работа в составе жюри конкурсов - общешкольного уровня - методобъединения	до 5% до 10%	преподаватель
12	Сохранение численности контингента учащихся своего класса (по итогам года)	до 10 %	преподаватель
13	Работа в составе приемной комиссии школы	до 20%	преподаватель
14	Проверка письменных работ по теоретическим предметам	до 10%	преподаватель
15	Участие учащихся класса в отчетном концерте школы	до 10%	преподаватель
16	Подготовка учащихся к поступлению в средние и высшие учебные заведения	до 30%	преподаватель
17	Работа по обслуживанию помещений школы в аварийных случаях	до 100%	работники школы
18	Участие в формировании контингента учащихся школы с учетом конечного результата	до 10%	преподаватель
19	Проведение открытых уроков: - на школьном уровне - на методобъединении - на областном уровне	до 10% до 20% до 30%	преподаватель
20	Участие в педагогических чтениях на уровне: - методического объединения	до 10%	преподаватель
21	Проведение отчетных концертов класса: -на школьном уровне - на методобъединении	до 10% до 20%	преподаватель
22	Участие в проведении ремонтных работ в школе при подготовке к новому учебному году	до 100%	работники школы
23	Напряженность и интенсивность труда при подготовке школьных помещений к проведению торжественных мероприятий, праздничных концертов, дежурство в выходные дни при проведении общешкольных мероприятий.	до 100%	работники школы
24	Оказание материальной помощи и материальное стимулирование в случаях социального характера	до 100%	работники школы
25	Подготовка учащихся к проведению мастер-классов	до 20%	преподаватель
26	Другие виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями сотрудников	до 50%	работники школы
27	Ремонт и настройка музыкальных инструментов, используемых при проведении концертных программ	до 50%	настройщик пианино и роялей
28	Работа по благоустройству прилегающей территории (цветники, клумбы и т.д.)	до 50%	работники школы
29	Проведение учебно-воспитательных мероприятий с учащимся класса вне учебного времени	до 50%	преподаватель концертмейстер
30	Посещение семинаров, открытых уроков, мастер-классов, проводимых за пределами школы	до 20%	преподаватель
31	Своевременное и качественное заполнение учебной документации	до 20%	преподаватель
32	Участие в культурных проектах города и района	до 50%	преподаватель концертмейстер
33	Надбавка за выслугу лет (непрерывный стаж): - от 3 до 5 лет - от 10 до 15 лет; - от 15 до 25 лет; - свыше 25 лет	до 5% до 10% до 15% до 25%	работники школы

	- от 15 до 25 лет; - свыше 25 лет	до 15% до 25%	ШКОЛЫ
34	Наличие 1-ой и высшей категории преподавателя и концертмейстера	до 20%	Преподаватель, концертмейстер
35	Высшее профессиональное образование	до 20%	Преподаватель, концертмейстер
36	Обучение на курсах повышения квалификации	до 30%	Преподаватель, концертмейстер
37	Проведение классных часов, родительских собраний	до 20%	Преподаватель, концертмейстер
38	Применение в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий	до 25%	Преподаватель, концертмейстер

ДОПЛАТА
руководящим работникам, специалистам
и другим категориям сотрудников

№ п/п	Надбавки за качество работы и интенсивность	Категории работников	размер доплат
1	Интенсивность и напряженность труда Ненормированный рабочий день	директор	до 30%
2	Работу, направленную на развитие учреждения	директор	до 20%
3	Достижения учащимися высоких результатов в сравнении с предыдущим периодом	директор	до 20%
4	Участие в методической работе объединения, НМЦ Московской области	директор	до 20%
5	Материально-техническую обеспеченность учебно-воспитательного процесса	директор	до 20%
6	Высокое качество и объемные показатели всех подразделений школы	директор	до 10%
7	Разъездной характер работы, организация транспортных перевозок	директор	до 10%
8	Разработка и подготовка нормативных документов и локальных актов учреждения	директор	до 10%
9	Обеспечение санитарно-гигиенических комфортных условий процесса обучения	директор	до 10%
10	Выполнение муниципального задания	директор	до 20%
11	Сохранение количества обучающихся по программам дополнительного образования в сфере культуры	директор	до 20%
12	Участие учащихся в конкурсах различного уровня: - международного уровня; - областного уровня; - районного уровня.	директор	до 50% до 20% до 10%
13	Реализация совместных проектов с другими заинтересованными организациями и учреждениями	директор	до 20%
14.	Наличие публикаций в средствах массовой информации о деятельности учреждения	директор	до 10%
15.	Поступление учащихся в профильные СУЗы, ВУЗы	директор	до 20%
16.	Обеспечение высокого качества предоставления услуг (наличие благодарностей, отсутствие жалоб)	директор	до 20%
17.	Наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии	директор	до 10%
18.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку	директор	до 10%

19.	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации, Московской области, Ногинского муниципального района, Устава учреждения	Директор	до 20%
20.	Регулирование вопросов оплаты труда, охраны труда и здоровья, социальных льгот и гарантий	директор	до 20%
21.	Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления отчетности	директор	до 20%
22.	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения	директор	до 20%
23.	Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения	директор	до 20%
24.	Соблюдение показателей соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения	директор	до 20%
25.	Отсутствие замечаний органа, являющегося учредителем муниципального учреждения культуры по целевому и эффективному использованию бюджетных средств учреждения, по использованию имущества, находящегося в управлении учреждения по результатам внешних мероприятий	директор	до 20%
26.	Выполнение функций (обязанностей) и полномочий специалиста (контрактного управляющего) по закупкам	Заведующая хозяйством	до 100%
27.	Работа с сайтом учреждения	Делопроизводитель	до 100%
28.	Мытье стекол и оконных рам в помещениях общего пользования 2 раза в год	уборщик служебных и производственных помещений.	до 20%
29.	Проведение генеральных уборок	уборщик служебных и производственных помещений	до 50%
30.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий при подготовке к проведению общешкольных мероприятий	уборщик служебных и производственных помещений	до 100%
31.	Окраска панелей в гардеробе 1 раз в год	уборщик служебных и производственных помещений	до 20%
32.	Оказание помощи в ликвидации последствий неполадок водопроводной и канализационной систем	работники школы	до 50%
33.	Учет и контроль за сохранностью библиотечного фонда	директор, преподаватель, делопроизводитель	50%
34.	Выполнение обязанностей зам. директора по безопасности (обеспечение требований пожарной и электробезопасности)	заведующий хозяйством, преподаватель, делопроизводитель	100%
35.	Высокое качество подготовки, организации и проведение всех видов ремонтных работ	заведующий хозяйством	до 100%

	и электробезопасности)	преподаватель, делопроизводитель	
35.	Высокое качество подготовки, организации и проведение всех видов ремонтных работ	заведующий хозяйством	до 100%
36.	Качественное комплексное обслуживание внутри здания школы	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 50%
37.	Качественное комплексное обслуживание снаружи зданий школы и прилегающей дворовой территории	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник	до 50%
38.	Создание условий для эффективной хозяйственной деятельности школы	заведующий хозяйством	до 100%
39.	Качественный уровень ремонта всех видов оборудования, оргтехники, объединенной сети интернет	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, программист	до 100%
40.	Ликвидация аварийных ситуаций вне рабочего времени	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	До 100%
41.	Высокое качество работы, увеличение объема выполняемых работ, связанных с погодными условиями	дворник	до 100%
42.	Повышенная сложность работы при проведении общешкольных мероприятий	гардеробщица, вахтер	до 100%
43.	Работа на сайте bus.gov.ru и других сайтах информационной системы	Делопроизводитель, заведующий хозяйством	до 100%
44.	Работа в приёмной комиссии по приёму документов на портале uslugi.mosreg.ru , ЕИС ДОП	Делопроизводитель, преподаватель, зам. директора по УВР	до 100%