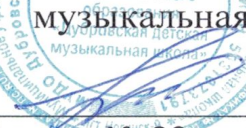


УТВЕРЖДАЮ
Директор
Муниципального учреждения
дополнительного образования
«Дубровская детская
музыкальная школа»


Н.В. Краснова
Приказ № 22 от 28.01.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

I. Общее положение

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Богородского городского округа Московской области от 01.04.2019г. №902 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Богородского городского округа»

Настоящее положение вводится в целях социальной поддержки работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей, материальной заинтересованности работников в развитии 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 Богородского городского округа, Управления культуры администрации Богородского городского округа 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;
- за стаж непрерывной работы;
- 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 НАВИГАТОР	до 100%	заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4	За руководство творческими коллективами (хоровыми, оркестровыми, ансамблевыми)	до 20%	преподаватель
5	За работу с библиотечным фондом, реставрацию и ремонт книг, нотных сборников.	до 50%	делопроизводитель, директор, преподаватель

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 10% до 20% до 30% до 40%	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 10% до 10% до 15% до 15% до 20% до 30% до 100% до 100%	преподаватель концертмейстер
4	За подготовку и участие учащихся в конкурсах и фестивалях: -общешкольных -городских -окружных -методического объединения -зональных -областных - всероссийских, международных	до 10% до 10% до 20% до 20% до 30% до 100% до 100%	преподаватель концертмейстер
5	Оформительская работа в классе, школе	до 100%	работники школы
6	Переложение отдельных музыкальных пьес для инструментального исполнения	до 50%	преподаватель концертмейстер
7	Разработка сценариев проводимых мероприятий	до 50%	преподаватель концертмейстер
8	Подготовка и проведение концертов-лекций (с предоставлением сценариев)	до 50%	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	до 5 % до 10%	преподаватель концертмейстер

	- области	до 15%	
11	Работа в составе жюри конкурсов - общешкольного уровня - методобъединения	до 10% до 20%	преподаватель
12	Сохранение численности контингента учащихся своего класса (по итогам года)	до 50 %	преподаватель
13	Работа в составе приемной комиссии школы	до 50%	преподаватель
14	Проверка письменных работ по теоретическим предметам	до 30%	преподаватель
15	Участие учащихся класса в отчетном концерте школы	до 50%	преподаватель
16	Подготовка учащихся к поступлению в средние и высшие учебные заведения	до 100%	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 100%	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 20% до 30%	преподаватель
22	Участие в проведении ремонтных работ и генеральных уборок в школе при подготовке к новому учебному году и общественным мероприятиям	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 100%	работники школы
27	Ремонт и настройка музыкальных инструментов, используемых при проведении концертных программ	до 100%	настройщик пианино и роялей
28	Работа по благоустройству прилегающей территории (цветники, клумбы, газон и т.д.)	до 100%	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 50%	Преподаватель, концертмейстер
31	Своевременное и качественное заполнение учебной документации	до 20%	преподаватель, концертмейстер
32	Участие в культурных проектах города и района	до 100%	преподаватель концертмейстер

33	Надбавка за непрерывный стаж работы: - от 1 до 5 лет; - от 5 до 10 лет; - свыше 10 лет.	до 15% до 25% до 30%	Главный бухгалтер, Зам. директора по УВР
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
39	За работу с библиотечным фондом, реставрацию и ремонт книг, нотных сборников.	до 50%	Делопроизводитель, директор, преподаватель

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; - всероссийского; - областного уровня; - окружного уровня; - зонального уровня.	директор	до 50% до 50% до 50% до 30% до 20%
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 50%
16.	Обеспечение высокого качества предоставления услуг (наличие благодарностей, отсутствие жалоб)	директор	до 50%
17.	Наличие собственного интернет-сайта	директор	до 50%

	учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии		
18.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку	директор	до 10%
19.	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации, Московской области, Богородского городского округа, 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	Зам. директора по АХЧ	до 100%
27.	Исполнение обязанностей специалиста по закупкам	Зам. директора по АХЧ, сотрудники школы	до 100%
28.	Работа с сайтом учреждения	Делопроизводитель	до 100%
29.	Мытье стекол и оконных рам в помещениях общего пользования 2 раза в год	Уборщик служебных помещений, работники школы	до 20%
30.	Проведение генеральных уборок	Уборщик служебных помещений, работники школы	до 100%
31.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий при подготовке к проведению общешкольных мероприятий	Уборщик служебных помещений	до 100%
32.	Окраска панелей в гардеробе 1 раз в год	Уборщик служебных помещений, работники школы	до 20%
33.	Оказание помощи в ликвидации последствий неполадок водопроводной и канализационной	работники школы	до 50%

	систем		
34.	Учет и контроль за сохранностью библиотечного фонда	директор, преподаватель, делопроизводитель	50%
35.	Выполнение обязанностей зам. директора по безопасности (обеспечение требований пожарной и электробезопасности)	Зам. директора по АХЧ, преподаватель, делопроизводитель	100%
36.	Высокое качество подготовки, организации и проведение всех видов ремонтных работ	Зам. директора по АХЧ, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 100%
37.	Качественное комплексное обслуживание внутри здания школы	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 100%
38.	Качественное комплексное обслуживание снаружи здания школы и прилегающей дворовой территории	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник	до 100%
39.	Создание условий для эффективной хозяйственной деятельности школы	Зам. директора по АХЧ	до 100%
40.	Качественный уровень ремонта всех видов оборудования, оргтехники, объединенной сети интернет	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, программист	до 100%
41.	Ликвидация аварийных ситуаций вне рабочего времени	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 100%
42.	Высокое качество работы, увеличение объема выполняемых работ, связанных с погодными условиями	дворник	до 100%
43.	Повышенная сложность работы при проведении общешкольных мероприятий	гардеробщица, вахтер	до 100%
44.	Работа на сайте bus.gov.ru и других сайтах информационной системы	Делопроизводитель, Зам. директора по АХЧ	до 100%
45.	Работа в приёмной комиссии по приёму документов на портале uslugi.mosreg.ru , ЕИС НАВИГАТОР	Делопроизводитель, преподаватель, зам. директора по УВР	до 100%
46.	Высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности	Главный бухгалтер	до 100%
47.	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности	Главный бухгалтер	до 50%
48.	Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	Главный бухгалтер	до 50%
49.	Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых	Главный бухгалтер	до 100%

	программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и внебюджету)		
50.	Своевременная выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы	Главный бухгалтер	до 50%
51.	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	Главный бухгалтер	до 50%
52.	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике школы	Главный бухгалтер	до 50%
53.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	Главный бухгалтер	до 100%
54.	Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций в школу	Главный бухгалтер	до 20%
55.	Высокое качество подготовки и своевременное представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд	Главный бухгалтер	до 50%
56.	Высокое качество и своевременность проведения инвентаризации	Главный бухгалтер	до 50%
57.	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет школы	Главный бухгалтер	до 50%
58.	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к директору школы	Главный бухгалтер	до 50%
59.	Исполнение обязанностей экономиста	Главный бухгалтер	до 100%
60.	Работа по приёму документов по электронной записи в школу через портал «Госуслуги» uslugi.mosreg.ru Московской области.	Зам. директора по УВР	до 100%
61.	Интенсивность труда и высокие результаты работы	Главный бухгалтер, работники школы	до 100%