

**Обсуждено и принято**  
на производственном совещании  
Протокол № \_\_ от \_\_\_\_\_ 2014 г.

## **Положение о стимулировании труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Новосветовская детская школа искусств»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Гатчинского муниципального района Ленинградской области, утвержденного Решением Совета депутатов Гатчинского муниципального района от 23.09.2011 г. № 163 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений Гатчинского муниципального района» и внесенных в него изменений на основании Постановления администрации Гатчинского муниципального района от 05.03.2014 г. № 745 «О внесении изменений в постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10. 2011 г. № 4689 « Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности» в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 №3651, от 13.12.2012 № 5200, от 14.05.2013 № 1674, от 05.06.2013 № 2015, от 15.08.2013 № 3133, от 28.01.2014 № 317.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Новосветовская детская школа искусств» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

### **2. Распределение фонда материального стимулирования**

2.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.
- привлеченные внебюджетные средства.

2.2. Финансовым органом образовательного учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда.

2.3. Установка персональных надбавок за эффективность, особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников

производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения в пределах стимулирующего фонда.

### **3. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

***Показатель эффективности деятельности:***

***за интенсивность и высокие результаты работы*** (в том числе за руководство творческим коллективом, за заведование отделами, методическим советом, кабинетом, при наличии материальной ответственности, иное),

***за качество выполняемых работ,***

***за стаж непрерывной работы*** (стаж работы в учреждении, в отрасли),

***за выслугу лет,***

***премиальные выплаты по итогам работы,***

***персональные надбавки.***

Максимальный размер выплат стимулирующего характера ***не ограничен.***

3.2. Установка стимулирующих выплат производится на основании приказа директора, основанного на Протоколе тарификационной комиссии.

3.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в размерах согласно ***Приложений 1-10*** к настоящему Положению.

3.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться: успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.5. В целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

3.6. Премия начисляется за фактически отработанное время.

3.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

3.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

3.9. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

3.10. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением муниципальных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, утвержденным постановлением (приказом) уполномоченного органа.

**3.11. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам:**

3.11.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за ученую степень в размерах:

кандидата наук – 2000 руб.;

доктора наук – 3500 руб.

3.11.2. Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности в размерах:

почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30 процентов;

нагрудный знак «За достижения в культуре» - 2 000 руб.

При наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

3.11.3. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии (совместителям – справкой с основного места работы, подтверждающей квалификационную категорию).

3.11.4. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

#### **4. Порядок установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.**

4.1. В целях поощрения инициативного и добросовестного выполнения работником служебных обязанностей в Учреждении устанавливается индивидуальная надбавка согласно **Приложений 1 - 3** к настоящему Положению.

При установлении данной надбавки учитываются следующие критерии оценки выполнения работ:

1) деловая квалификация;

2) соблюдение исполнительской дисциплины;

3) напряженность (выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией);

4) выполнение особо важной работы и поручений.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы входит в состав заработка и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. Данный вид надбавки устанавливается на текущий учебный год и выплачивается **ежемесячно**.

4.4. Надбавка устанавливается в соответствии с показателями. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов. **Один балл равен 100 рублям**, если другое не установлено решением Производственного совещания

#### **5. Порядок установления надбавок за качество выполняемых работ.**

5.1. В целях поощрения добросовестного и качественного выполнения служебных обязанностей в Учреждении устанавливается индивидуальная надбавка согласно **Приложений 4-7** к настоящему Положению.

5.2. Данный вид надбавки устанавливается **разово** (на один месяц) по результатам выполненной работы.

5.3. Надбавка за качество выполняемых работ входит в состав заработка и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.4. Надбавка устанавливается в соответствии с показателями. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов. **Один балл равен 100 рублям**, если другое не установлено решением производственного совещания.

#### **6. Порядок установления доплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении,**

## **в отрасли; за выслугу лет.**

6.1. Выплата ежемесячных доплат за стаж работы в Учреждении, отрасли, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы в соответствии с **Приложением 8** к настоящему Положению.

6.2. Доплата исчисляется исходя из должностного оклада работника и выплачивается **ежемесячно** одновременно с заработной платой. Доплата исчисляется и выплачивается на все занимаемые должности работника.

6.3. Данная доплата входит в состав заработка и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.4. Данная доплата выплачивается с момента возникновения права на ее назначение согласно **таблиц 1, 2 Приложения 8** к настоящему Положению.

## **7. Порядок премирования.**

7.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с порядком определения размера премии.

7.2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

7.3. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией тарификационной комиссии образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены тарификационной комиссии учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования, оформляют протокол тарификационной комиссии.

7.4. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных учреждений культуры Гатчинского муниципального района.

## **8. Периоды и сроки премирования.**

8.1. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за полугодие. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными и календарными праздниками.

## **9. Условия премирования**

9.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

9.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

## **10. Показатели премирования.**

10.1. Показатели премирования формируются учреждением самостоятельно и устанавливаются в размерах согласно **Приложений 9-10** к данному Положению.

10.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю. Один балл равен 100 рублям, если другое не установлено решением Производственного совещания.

## 11. Порядок выплаты материальной помощи.

11.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

11.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

11.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

11.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

11.5. По представлению руководителя структурного подразделения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

11.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

11.7. Размеры материальной помощи устанавливаются согласно *Приложению 10* к данному Положению.

## Приложение №1

### Перечень и размеры *ежемесячных* надбавок заместителю директора и специалистам за интенсивность и высокие результаты работы.

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Количество баллов</i>
1	Заместителю директора, другим специалистам за работу с программным обеспечением, ведение электронных баз данных	До 10 баллов

2	Заместителю директора, специалистам за разъездной характер работы, интенсивность, сложность и напряженность работы в условиях ненормированного рабочего дня	До 35 баллов
3	Заместителю директора, специалистам за работу с фондами, организациями	До 20 баллов

**Приложение № 2**

**Перечень и размеры *ежемесячных* надбавок педагогическим работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
1.	За классное руководство ( в спец. классе на отделении «Инструментальное исполнительство»); за группу на отделениях ИЗО и хореографии	До 12 баллов До 10 баллов
2.	Заведование учебными классами, эстетическое оформление класса в соответствии с требованиями образовательного процесса; при наличии материальной ответственности	До 10 баллов До 12 баллов
3.	За проверку письменных работ в тетрадях учащихся по сольфеджио, муз. литературе, муз. грамоте	До 15 баллов
4.	Организация работы с родительской общественностью	До 10 баллов
5.	Внедрение в обучение современных направлений и методик	До 15 баллов
6.	За заведование отделом ДШИ	До 25 баллов
7.	За заведованием методическим Советом ДШИ	До 25 баллов

**Приложение № 3**

**Перечень и размеры *ежемесячных* надбавок обслуживающему и техническому персоналу за интенсивность и высокие результаты работы.**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Обслуживающему персоналу за строгое соблюдение исполнительской дисциплины, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	До 10 баллов
2	Обслуживающему персоналу за расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных.	До 30 баллов
3	Обслуживающему персоналу за дополнительные работы на компьютере	До 15 баллов
6	Техническому персоналу за отсутствие аварийных ситуаций	До 10 баллов
7	Проявление высокой дисциплины и культуры труда	До 10 баллов
8	За работу с вредными условиями труда (уборка туалетов)	До 5 баллов

**Перечень и размеры *разовых* надбавок заместителю директора и специалистам за качество выполняемых работ.**

<b>№ n/n</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Заместителю директора, специалистам за подготовку и проведение мероприятий школьного, районного, областного уровня	От 10 до 50 баллов
2	Заместителю директора, специалистам за подготовку учреждения к новому учебному году	от 10 до 50 баллов
3	За увеличение объема работ, выполняемого при отсутствии должного специалиста	От 10 до 30 баллов

**Перечень и размеры *разовых* надбавок педагогическим работникам учреждения за качество выполняемых работ, увеличение объема и повышение сложности работы.**

<b>№ n/n</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
1.	Организация экскурсий, поездки в театр	До 5 баллов
2.	Организация выставки работ учащихся	До 5 баллов
3.	Подготовка и проведение уроков самоуправления	До 7 баллов
4.	Разработка и внедрение авторских программ с учетом передового педагогического опыта	До 25 баллов
5.	Участие в конкурсе «Учитель года», «Сердце отдано детям», «Звезда культуры» и т.п.	До 50 баллов
6.	За подготовку учащихся, участие и результативность в районных, областных региональных, всероссийских и международных фестивалях и конкурсах	От 10 до 50 баллов
7.	За качественную организацию и проведение мероприятий внутри учреждения, повышающих авторитет ДШИ у учащихся, родителей, общественности	До 30 баллов
8.	Проведение открытых уроков, методических сообщений, лекций-концертов высокого качества, представление и обобщение своего опыта работы на уровне школьного, районного методического объединения	От 5 до 20 баллов
9.	За постановочную работу на хореографическом отделении	До 30 баллов
10.	Выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	До 20 баллов
11.	За поступление учащихся в профильное среднее профессиональное или высшее учебное заведение	До 30 баллов

**Перечень и размеры *разовых* надбавок педагогическим работникам школы за качество выполняемых работ и результативность работы в течение учебного года.**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Количество баллов</i>
1.	Положительная динамика успеваемости к предыдущему периоду (отсутствие учащихся, имеющих неудовлетворительные оценки по итогам четверти)	До 10 баллов
2.	Положительная динамика результатов академических концертов и итоговых просмотров работ учащихся	До 10 баллов
3.	Положительная динамика количества учащихся, участвующих в профессиональных конкурсах и фестивалях	До 15 баллов
4.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	До 10 баллов
5.	Сохранность контингента (по итогам года)	До 15 баллов

Приложение № 7

**Перечень и размеры *разовых* надбавок учебно-вспомогательному, обслуживающему и техническому персоналу за качество выполняемых работ.**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Количество баллов</i>
1.	Высокое качество работы при организации и проведении массовых мероприятий	До 15 баллов
2.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 15 баллов
3.	Подготовка учреждения к новому учебному году	До 20 баллов
4.	Подготовка и качественное проведение инвентаризации	До 10 баллов
5.	Бережное отношение и сохранность тех. средств, материалов, костюмов, книг	До 10 баллов
6.	Организация работы по безопасности учреждения в целом, качественную работу по охране труда и технике безопасности, отсутствие несчастных случаев, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	До 15 баллов
7.	Выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей	До 15 баллов

Приложение № 8

**Перечень и размеры ДОПЛАТ работникам учреждения за стаж работы.**

Таблица 1



<i>Выслуга лет</i>	<i>Преподаватели</i>
От 1 до 5 лет	10%
От 5 до 20 лет	20%
От 20 до 30 лет	25%
От 30 лет	30 %
	<b>Концертмейстеры</b>
От 1 до 10 лет	10 %
От 10 до 25 лет	15 %
От 25 лет	20 %

**Таблица 2**

Стаж непрерывной работы	Специалисты (в т.ч. балетмейстер и репетитор) за непрерывный стаж работы в учреждениях отрасли	Рабочим и служащим за непрерывный стаж работы в гос. и муниципальных учреждениях
От 1 до 5 лет	5%	5%
От 5 до 15 лет	15%	10%
От 15 до 25 лет	20%	15%
От 25 лет	30%	20%

**Приложение № 9**

**Перечень показателей на премирование заместителю директора, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному, обслуживающему и техническому персоналу:**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
1.	Четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностных инструкций	До 50 баллов
2.	Качественное и своевременное выполнение плановых заданий	До 50 баллов
3.	Активное участие в концертной, исполнительской, выставочной и оформительской деятельности	До 50 баллов
4.	Качественное проведение особо значимых мероприятий: конкурсов, выставок, фестивалей.	До 50 баллов
5.	Организация и проведение праздничных мероприятий и концертов на высоком уровне.	До 50 баллов

**Перечень **разовых** выплат сотрудникам учреждения на основании обоснованного заявления сотрудника и (или) подтверждающих документов**

Премии	<ul style="list-style-type: none"> <li>- к юбилейным датам (от 50 лет и выше)</li> <li>- в случае выхода на пенсию по старости (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет)</li> <li>- к профессиональным праздникам (День учителя, День культработника)</li> <li>- к праздникам, установленным нормативно-правовыми актами РФ</li> </ul>	<p>3000 руб. 3000 руб.</p> <p>до 5000 руб.</p> <p>до 5000 руб.</p>
Материальная помощь	<p>В случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стихийного бедствия;</li> <li>- несчастного случая;</li> <li>- тяжелого материального положения;</li> <li>- смерти кого-то из близких родственников;</li> <li>- продолжительной болезни;</li> <li>- свадьбы работника;</li> <li>- рождения ребенка.</li> </ul>	<p>5000 руб.</p> <p>3000 руб.</p> <p>3000 руб.</p> <p>3000 руб.</p> <p>3000 руб.</p> <p>3000 руб.</p> <p>3000 руб.</p>

Положение вступает в силу 01.09. 2014 г

