

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №10» г. Брянска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУДО «ДШИ №10» (далее - Положение) разработано с учетом общего особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества и результативности выполняемых работ в соответствии со статьей 32 «Закона об образовании», и «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год», Постановлением Брянской городской администрации «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере «культура» города Брянска» от 10.08.2011 №2037-п., Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1. Положение является приложением к коллективному договору, заключённому между администрацией и трудовым коллективом МБУДО «ДШИ №10»
2. Положение вступает в силу с 10.01.2012 года и действует до утверждения нового Положения об оплате труда и материальном стимулировании.
3. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовым договорами.
4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, постоянные доплаты и надбавки к должностным окладам являются обязательными для включения в трудовой договор (контракт).
5. Оплата труда работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) производится не ниже минимального размера оплаты труда, определенного трудовым договором.
6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работников МБУДО «ДШИ №10» предельными размерами не ограничивается.

1.10. Фонд оплаты труда работника образовательного учреждения состоит из базового фонда, стимулирующей части и компенсационной части.

1.11. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

Коэффициенты, повышающие ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) педагогическим и другим работникам, за специфику работы в муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования детей в сфере «культура» города Брянска.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вид деятельности | Коэффи­циент специ­фики |
| 1 | Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях в первые три года после окончания учебного заведения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:• Получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответственного диплома государственного образца;• Состоят в трудовых отношениях с учреждением• Имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. | 0,30 |
| 2 | Руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющих почётные звания «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР; руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательного учреждения - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, педагогическим работникам окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательное учреждение, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трёх лет работы после окончания учебного заведения. | 0,15 |
| 3 | Доплата за ведомственные (отраслевые) награды: награждённым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения», ведомственный знак Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре» | 0,10 |

1.12. Доля стимулирующей и компенсационной части составляет 25% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты- выплаты, предусмотренные системами оплаты труда работников образовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогической совета учреждения.

Все виды стимулирующих выплат, а именно:

* Доплаты и надбавки к должностным окладам;
* Премиальные выплаты (размер – по усмотрению руководителя образовательного учреждения);
* Материальная помощь (вступление в брак, рождение ребенка, в связи со смертью родственника, несчастным случаем на работе, в связи с необходимостью длительного лечения работника, с юбилейными датами (50, 55, 60, 70, 75 лет) производить за счет внебюджетных источников. Размер материальной помощи не должен превышать 10000,00 руб. (десяти тысяч рублей).

2.3. Доплаты и надбавки к должностным окладам

1. Фонд доплат и надбавок распределяется ежемесячно комиссией в составе: директор (председатель комиссии), заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделами/отделениями, председатель профсоюзного комитета.
2. Размеры доплат и надбавок устанавливаются с учётом качества выполняемой работы и не зависят от учебной нагрузки.
3. Размер доплат и надбавок заместителям директора, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру и иным работникам, подчинённым директору непосредственно, устанавливает директор.
4. Начисления доплат и надбавок производится на основании приказа директора.
5. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены в текущем месяце или сняты полностью при:
* нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
* недостаточном качестве выполнения возложенных обязанностей;
* наличии дисциплинарного взыскания;
* нарушении этики поведения;
* нарушении сроков сдачи отчётности;
* невыполнении условий трудового договора;
* нарушении требований техники безопасности.
1. Лишение либо снижение размера доплат и надбавок по результатам работы производится в тот расчётный период, в котором было совершено нарушение или упущение в работе и утверждается приказом директора.
2. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.
3. Виды доплат и надбавок к должностным окладам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вид доплат и надбавок | Процент от оклада |
| Для всех сотрудников школы |
| 1 | За совмещение профессий | До 100% ставки заработной платы |
| 2 | За расширение зоны обслуживания и увеличение объёма выполняемых работ |  |
| 3 | За высокое профессиональное мастерство |  |
| 4 | За напряженность и интенсивность труда |  |
| 5 | Победителю областного конкурса профессионального мастерства | До 50% ставки заработной платы |
| 6 | За использование в работе компьютерных и иных средств обучения | 10% ставки заработной платы |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7 | За участие в экспериментальной и инновационной деятельности детских школ искусств, входящих в муниципальные, региональные и федеральные эксперименты | До 25% ставки заработной платы |
| 8 | За заведование отделом, секцией с учётом объёма работы, количества преподавателей и учащихся | До 100% ставки заработной платы |
| 9 | За работу куратора с учётом объёма работы, количества преподавателей и учащихся | До 100% ставки заработной платы |
| Зав. отделами и секциями |
| 1 | За стабильно высокие показатели результативности работы (с учётом объёма и качества работы, количества преподавателей и учащихся на отделе) | До 50% ставки заработной платы |
| Преподавателям и концертмейстерам |
| 1 | Преподавателям групповых дисциплин за проверку тетрадей (с учётом количества учащихся) | До 20% ставки заработной платы |
| 2 | За руководство детскими «образцовыми» коллективами на основании приказа управления культуры Брянской области (если ставка не предусмотрена штатным расписанием) | До 20% ставки заработной платы |
| 3 | Победителю школьного конкурса «Учитель года» по итогам прошедшего учебного года | До 20% ставки заработной платы |
| 4 | За реализацию образовательных программ углубленной подготовки (повышенного уровня) | До 20% ставки заработной платы |
| 5 | За разработку учебных, учебно-методических, методических пособий, одобренных школьными, муниципальными, региональными, федеральными методическими службами | До 50% ставки заработной платы |
| 6 | За звание «Учитель года» | 20 % ставки заработной платы |
| 7 | За стабильно высокие показатели результативности работы | До 100% ставки заработной платы |
| 8 | Развитие учебно-методической базы кабинета | До 25% ставки заработной платы |
| 9 | За создание нового методического материала (аранжировок, переложений) | До 50% ставки заработной платы |
| 10 | За активное участие в концертах | До 50% ставки заработной платы |
| Заместителю директора по УВР, заместителю директора по ЭОиВ |
| 1 | Высокий уровень организации и проведения общешкольных и внешкольных мероприятий | До 100% ставки заработной платы |
| 2 | Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса | До 100% ставки заработной платы |
| 3 | Организация совместной деятельности школы с образовательными и дошкольными учреждениями района | До75% ставки заработной платы |
| Главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру |
| 1. 1
 | Использование компьютерных программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учёта | До 100% ставки заработной платы |
|  | За расширенный объем работ (торги) | До 100% ставки заработной платы |

|  |
| --- |
| Заместителю директора по АХЧ |
| 1 | За высокий уровень организации работ по обеспечению выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | До 100% ставки заработной платы |
| 2 | За обслуживание узла учёта тепловой энергии | До 50% ставки заработной платы |
| Секретарю учебной части |
| 1 | За работу со службой занятости, за ведение дел по воинскому учёту, кадровый учет | До 100% должностного оклада |
| Библиотекарю |
| 1 | За оформление обзорных выставок, стенгазет, плакатов | До 70% должностного оклада |

2.4. Порядок и условия премирования (выплат единовременных надбавок)

В целях поощрения работников за качественно выполненную работу, в школе установлены премии:

* премии устанавливаются по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)
* премирование работников школы является единовременным материальным поощрением по результатам их основной деятельности и дополнительно выполненной работы, не входящей в круг их обязанностей.
* в отдельных случаях администрация по согласованию с профкомом школы может премировать работников, работающих по совместительству.
* на заседание Комиссии школы по премированию руководители подразделение готовят списки работников с соответствующими показателями из производственной деятельности для премирования.
* главный бухгалтер ДШИ за отчётный период предоставляет информацию о размерах финансовых средств фонда оплаты труда ДШИ, которые планируется направить на премирование в соответствии с установленными требованиями.
* комиссия по премированию в соответствии с наличием средств, личного вклада в работу ДШИ, а также производственных показателей персонально каждому работнику устанавливает размер премии. При разногласии о размере премирования работника окончательное решение принимается путём голосование членов комиссии.
* премии работникам по настоящему Положению начисляются за фактически отработанное время. Работникам, совмещающим обязанности, премия устанавливается только по их основной работе.

• на основании решения Комиссии ДШИ по премированию и согласованию с председателем профсоюзной организации, директор издаёт приказ «О премировании работников ДШИ», являющийся основанием для начисления премии в денежном эквиваленте.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели для премирования | Процент от оклада |
| Для всех сотрудников школы |
| 1 | За поддержание образцового порядка на рабочем месте | До 50% должностного оклада |
| 2 | Сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни | До 20% должностного оклада |
| 3 | За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических советах) | До 50% должностного оклада |
| 4 | За качественную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, повышающую авторитет школы | До 100% должностного оклада |
| 5 | За участие в укреплении материальной базы школы | 10% от перечисленной спонсорской помощи |
| 6 | За оперативное решение производственных вопросов | До 100% должностного оклада |
| 7 | Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) учащихся, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения предконфликтных ситуаций | До 50% ставки заработной платы |
| 8 | За творческий подход и профессиональное мастерство | До 50% ставки заработной платы |
| 9 | За работу со студентами-практикантами ССУЗов ВУЗов | До 100% ставки заработной платы |
| 10 | За организацию, проведение, участие в творческих вечерах, концертах, утренниках, конкурсах, лекциях-концертах. | До 100% ставки заработной платы |
| 11 | За работу по набору контингента на новый учебный год | До 75% ставки заработной платы |
| Для преподавателей и концертмейстеров |
|  | За достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения | До 100% должностного оклада |
|  | За участие в городских, региональных, межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах | До 50% должностного оклада |
|  | Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, фестивалей различного уровня | До 100% от ставки заработной платы |
|  | За руководство творческими коллективами | До 50% должностного оклада |
|  | За активное использование в учебном процессе информационно-коммуникативных технологий обучения | До 50% должностного оклада |
|  | За разработку адаптированных и авторских программ | До 100% должностного оклада |
|  | За успешную профориентационную работу учащихся | До 50% должностного оклада за каждого ученика |
|  | Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних | До 50% должностного оклада  |
|  | За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения | До 100% должностного оклада |
|  | За концертмейстерскую работу, отмеченную специальной грамотой или дипломом на международном, областном конкурсе | До 80% должностного оклада |
|  | За сольные концерты учащихся, преподавателей, концертмейстеров | До 100% должностного оклада |
|  | За публикации в СМИ | До 100% должностного оклада |
|  | За публикации в СМИ | До 100% должностного оклада |
|  | За разработку учебных, учебно-методических, методических пособий, одобренных школьными, муниципальными, региональными, федеральными методическими службами | До 40% ставки заработной платы |
|  | Развитие учебно-методической базы кабинета | До 45% ставки заработной платы |
|  | Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся. Профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни. | До 50% от должностного оклада |
|  | За сохранность контингента учащихся | До 100% ставки заработной платы |
|  | За проведение открытого урока, мастер-класса с показом передового опыта, инноваций на педагогических советах школы, конференциях, семинарах. | До 50% ставки заработной платы |
|  | За создание музыкальных партитур, аранжировок, инструментовок, переложений, видеоматериалов, фонограмм. | До 50% ставки заработной платы |
|  | За работу не связанную с основной профессиональной деятельностью. | До 100% ставки заработной платы |
| Для заместителя директора по УВР, заместителя директора по ЭОиВ |
|  | За активное использование в учебном процессе информационно-коммуникативных технологий обучения | До 20% должностного оклада |
|  | За организацию работы по набору учащихся/обучающихся. Руководство работой приемной комиссии | До 100% должностного оклада |
|  | За публикации в СМИ | До 100% должностного оклада |
| 1. 4
 | За подготовку рецензий на адаптированные и авторские программы и открытые уроки | До 80% должностного оклада |
|  | Развитие учебно-методической базы кабинета | До 45% ставки заработной платы |
|  | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся | До 100% ставки заработной платы |
|  | За сохранение контингента учащихся | До 100% ставки заработной платы |
|  | За подготовку, разработку локальных нормативных актов, положений, представлений, способствующих активизации учебно-воспитательного процесса в ДШИ | До 100% должностного оклада |
|  | За внедрение новых форм и методов работы, способствующих активизации учебно-воспитательного процесса | До 100% должностного оклада |
|  | За разработку учебных, учебно-методических, методических пособий, одобренных школьными, муниципальными, региональными, федеральными методическими службами | До 40% ставки заработной платы |
|  | За применение в образовательном процессе учебных планов нового поколения  | До 100% ставки заработной платы |
|  | За разработку сценариев к общешкольным, городским, областным, концертно-творческим мероприятиям | До 50% ставки заработной платы |
| Для главного бухгалтера, ведущего бухгалтера |
|  | За подготовку, разработку локальных нормативных актов, положений, представлений | До 100% должностного оклада |
|  | Эффективное планирование и исполнение бюджета школы, ориентированное на результат | От 50% до 150% ставки заработной платы |
|  | За высокие показатели результативности работы | До 100% ставки заработной платы |
|  | Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчётности | До 100% ставки заработной платы |
|  | Подготовка документации для проведения запроса катировок, аукционов на основании 44, 223 ФЗ «Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» | До 100% ставки заработной платы |
|  | Правильное использование фонда заработной платы, строгое соблюдение штатной, финансовой и кассовой дисциплины, своевременное осуществление начислений и перечислений из заработной платы | До 100% ставки заработной платы |
|  | За выполнение особо важных и оперативных заданий директора | До 100% ставки заработной платы |
|  | Использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета. | До 100% ставки заработной плат |
|  | За положительные результаты проверок всех уровней ведения бухгалтерского, кадрового учета и финансово-хозяйственной деятельности. | До 100% ставки заработной плат |
| Для заместителя директора по АХЧ |
|  | За выполнение срочных работ в экстремальных ситуациях | До 100% должностного оклада |
|  | Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона | До 100% ставки заработной платы ,|Щ р |
|  | Благоустройство пришкольных участков | До 100% ставки заработной платы |
|  | За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | До 100% ставки заработной платы |
|  | Выполнение мероприятий по экономии энергетических ресурсов | До100% ставки заработной платы |
|  | Выполнение курьерских поручений | До 50% ставки заработной платы |
|  | Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году | От50% до 200% |
| Для секретаря учебной части |
|  | Оформление пособий, материалов, наглядной агитации | До 50% должностного оклада |
|  | Оформление общешкольной документации | 30% должностного оклада |
|  | Своевременная и качественная сдача отчётов | До 100% ставки заработной платы |
|  | Выполнение курьерских поручений | До 50% ставки заработной платы |
| Для технического и обслуживающего персонала |
|  | Качественное проведение генеральных уборок | До 100% ставки заработной платы |
|  | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, мелкий ремонт | До 100% ставки заработной платы |
|  | Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, разбивка клумб | При наличии средств от 5% до 200%При наличии средств от 5% до 200% |
|  | Своевременная оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ |
|  | Осуществление погрузочно-разгрузочных работ |
|  | Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление т оклейка окон |
|  | Большой объем работ в осенний и зимний период по уборке территории |
|  | За выполнение слесарных работ |
|  | За выполнение сантехнических работ |
|  | Другие  |
| Для всех сотрудников школы |
| 1. .
 | За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определённой трудовым договором | До 100% должностного оклада |
|  | За использование личного автотранспорта для служебных поездок | До 50% должностного оклада |
|  | Для сторожа |
|  | За работу в праздничные дни | не менее чем в двойном размере ставки (оклада) |
|  | За работу в ночное время | 35% часовой ставки |
|  | Для уборщицы |
| 1.  | За работу с вредными веществами | 10% от должностного оклада |

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов вечера до 6-00 часов утра.

4. Поощрительные выплаты

1. Поощрительные выплаты работникам ДШИ производятся в связи с юбилейными датам! (50, 55 (для женщин), 60-летие,70-летие и каждые последующие 5 лет со дня рождения) профессиональными праздниками, в связи с уходом на пенсию, а также праздничными датами: новый год и Рождество, День защитника отечества, Международный женский день.
2. Поощрительные выплаты производятся в размере до одного должностного оклада работника. В исключительных случаях размер поощрительных выплат может быть увеличен до двух должностных окладов.
3. Поощрительные выплаты работникам производятся за счет экономии фонда оплаты труда, за счет собственных средств учреждения (внебюджет).

5. Оказание материальной помощи работникам ДШИ

5.1. Материальная помощь работникам ДШИ оказывается за счет и в пределах фонда экономии оплаты труда.

5.2 Решение об оказании материальной помощи и о её конкретных размерах принимав директор ДШИ на основании письменного заявления работника с приложение!\* подтверждающих документов.