

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Судогодская детская школа искусств»**

ПРИНЯТ  
Педагогическим советом  
МБУ ДО «Судогодская ДШИ»  
Протокол №1 от 27.08.2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМПЕНСАЦИОННЫХ, СТИМУЛИРУЮЩИХ И ИНЫХ ВЫПЛАТАХ  
МБУ ДО «СУДОГОДСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение разработано на основании Закона РФ «Об образовании» от 10.07.1992 №3266-1; в соответствии с Трудовым Кодексом РФ; Устава учреждения; Постановления Главы Судогодского района № 313 от 06.08.2013 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Судогодского района».
2. Положение является основанием для определения уровня выполнения сотрудниками учреждения должностных обязанностей и установления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера к должностным окладам работников учреждения.
3. Положение вводится в действие в целях:
  - усиления материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда;
  - повышения качества работы и роста профессионального мастерства;
  - привлечения квалифицированных специалистов для работы в образовательном учреждении.
4. Размеры выплат определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда.
5. Выплаты сотрудникам учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения и по согласованию советом трудового коллектива.
6. Выплаты устанавливаются на определенный срок.
7. Выплаты руководителям учреждений определяются приказом начальника отдела по культуре спорту, семье и молодежной политике администрации Судогодского района в соответствии с действующим законодательством.

Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива.

## **ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

### **1. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя школы по согласованию с советом трудового коллектива в пределах финансовых средств.

1.2. В случае уменьшения бюджетных средств руководитель школы имеет право снимать компенсационные выплаты по согласованию с профсоюзным комитетом (советом трудового коллектива).

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на срок не более одного года. В связи с производственной необходимостью на один месяц.

### **2. ПОРЯДОК СНЯТИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

2.1. Снятие выплат компенсационного характера определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы компенсационного характера, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определяемое в выплатах компенсационного характера;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов руководителя).

### **3. ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Виды работ с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%:

- Работа уборщика производственных и служебных помещений с вредными ( хлорсодержащими, кислотосодержащими) веществами - 12%

#### **4. ВЫПЛАТЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ РАЗЛИЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ**

4.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

#### **5. ОПЛАТА ТРУДА В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ**

5.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.2. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## **6. ДОПЛАТЫ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИИ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА**

6.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производится из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года. В связи с производственной необходимостью на один месяц.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников (согласно постановлению Губернатора №544 от 30.07.2008, постановлению Главы Судогодского района № 313 от 06.08.2013).

Для целей стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 20% от общих поступлений в фонд оплаты труда учреждения.

## **7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и обоснование данной выплаты производится комиссией, занимающейся вопросами распределения педагогической нагрузки, установления выплат

компенсационного и стимулирующего характера, созданной на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

На основании протокола комиссии и с учетом согласования профсоюзного комитета или совета трудового коллектива, руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

## **8. ПОРЯДОК СНЯТИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Снятие выплат стимулирующего характера определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат стимулирующего характера;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты стимулирующего характера;
- нарушения трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов руководителя);
- отказ от участия или срыв конкурса, фестиваля, концерта, выставки, олимпиады;
- создание чрезвычайной ситуации в школе.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя:

9.1.1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса:

- |                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| ▪ в сельской местности – более 7 человек | 20% |
| ▪ в сельской местности - до 7 человек    | 10% |

- выплаты преподавателям за проверку письменных работ по сольфеджио при наполняемости класса:

- |                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| ▪ в сельской местности – более 7 человек | 20% |
| ▪ в сельской местности – до 7 человек    | 10% |

9.1.2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом:

- выплаты за заведование

- |                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| ▪ оборудованными и учебными кабинетами | до |
| 20%                                    |    |

- отделами, отделениями, филиалами и другими структурными подразделениями образовательного учреждения до 25%
- библиотечным фондом учебников до 20%

9.2. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;
- работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры", другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный": руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;
- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;
- кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;
- докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

9.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3-х лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) 35%
- с высшим профессиональным образованием 30%
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) 30%
- со средним профессиональным образованием 25%

9.4. Стимулирующие выплаты:

- за выполнение аранжировок, составление репертуарных сборников для различных музыкальных инструментов, ансамблей, оркестров, хоров в образовательных целях - до 20%;

- за экспериментальную, научно-педагогическую и организаторскую деятельность – до 20%

- за активную концертно-просветительскую деятельность, направленную на пропаганду лучших образцов мировой культуры, повышение культурно-эстетического уровня населения - до 20%

- за подготовку учащегося, поступившего в ССУЗы и ВУЗы (1 год) - до 20%

- за активную внеклассную работу, участие в подготовке и проведении мероприятий учебно-воспитательного и художественно-эстетического цикла для детей и подростков в своем территориальном образовании - до 15% .

9.5. Дополнительные основания для установления выплат стимулирующего характера:

- профессиональное мастерство;
- высокая результативность работы;
- успешное выполнение наиболее сложных работ;
- сложность и напряженность выполненной работы с применением передовых технологий

(разработка новых учебных программ, новых учебно-методических материалов);

- добросовестный многолетний труд в одном учреждении;
- сохранение полного контингента учащихся.

Конкретно процент доплаты определяется учреждением самостоятельно в зависимости от объема и качества выполняемой работы на заседании педагогического совета школы и утверждается директором школы. Размеры выплат по указанным основаниям не могут быть более 100% должностного оклада. Выплаты производятся одновременно не чаще одного раза в год или ежемесячно в течение установленного периода.

9.6. Достигнутые результаты в конкурсах, фестивалях, выставках, олимпиадах:

-международных:

- Гран-при - 30% должностного оклада с повышающим коэффициентом
- Лауреат - 25% должностного оклада с повышающим коэффициентом
- Дипломант - 20% должностного оклада с повышающим коэффициентом
- Диплом - 15 % должностного оклада с повышающим коэффициентом

- Всероссийских, региональных, областных:

- Гран-при - 25% должностного оклада с повышающим коэффициентом
- Лауреат - 20% должностного оклада с повышающим коэффициентом
- Дипломант - 15% должностного оклада с повышающим коэффициентом
- Диплом - 10 % должностного оклада с повышающим коэффициентом

9.7. Присвоение работнику почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации»

9.8. В ознаменование Государственного праздника – Дня учителя – всем педагогическим работникам не менее 500 рублей.

9.9. В целях усиления материальной заинтересованности работников в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы преподавателям и концертмейстерам Учреждений по основному месту работы устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера в соответствии с разработанными показателями (бальная система) в соответствии с Приложением № 1 к Положению при наличии соответствующего финансирования.

Размер стимулирующих выплат определяется комиссиями по распределению фонда стимулирующих выплат, которые создаются приказом руководителей Учреждений. Комиссией производится оценка результативности деятельности преподавателей и концертмейстеров по основному месту работы

на постоянной основе. Решение комиссии оформляется протоколом. Работник ежемесячно (или ежеквартально) на основе самоанализа результатов прошедшего отчетного периода, предоставляет отчет о результатах своей деятельности в письменном виде за своей подписью.

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период. На основании протокола комиссии руководители Учреждений издадут приказ о премировании и размере стимулирующих выплат работникам Учреждений.

## **10. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

10.1. Премияльные выплаты производятся за достижение высоких результатов деятельности:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания премии не выплачиваются.

10.2. Материальная помощь.

Работникам может выплачиваться материальная помощь при следующих условиях и в размере 100% должностного оклада с повышающим коэффициентом при наличии ФОТ:

- юбилейные даты(50,55,60);
- молодым специалистам;
- малообеспеченным и многодетным семьям;
- утрата здоровья (на лечение), несчастный случай, стихийные бедствия;
- потеря кормильца;
- другие условия.

Материальная помощь работникам выплачивается на основании личного заявления и в пределах средств оплаты труда.



Приложение № 1  
к Положению о распределении  
стимулирующей части  
фонда оплаты труда  
МБУ ДО «Судогодская ДШИ»

**БАЛЬНАЯ СИСТЕМА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№	Критерий	Балл
<b>Образовательная и воспитательная деятельность</b>		
К-1	<b><i>Оценка качественного показателя успеваемости учащихся (0,5 балла за одного отличника, но всего не более 5 баллов; 0, 5 балла за одного хорошиста, но всего не более 5 баллов)</i></b>	
	на «отлично»	0,5-5
	на «хорошо» и «отлично»	3.1-5
К-2	<b><i>Оценка сохранности контингента обучающихся</i></b>	
	100%	4 балла
	90%	3 балла
	80%	2 балла
	70%	1 балл
К-3	<b><i>Поступление выпускников в ВУЗы, ССУЗы в соответствии с профилем</i></b>	
	на бюджетной основе	5 баллов
	на платной основе	3 балла
<b>Творческая и культурно-просветительская деятельность</b>		
К-4	<b><i>Оценка результатов участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, выставках различного уровня (за одно выступление, но не более 10 баллов)</i></b>	
	школьные	0,5 балла
	зональные (КоМО)	1 балл
	районные	2 балла
	областные	3 балла
	Всероссийские	4 балла
	Международные	5 баллов
К-5	<b><i>Оценка результатов участия преподавателей (концертмейстеров) в концертах, конкурсах, фестивалях, сольных концертах, тематических вечерах, выставках различного уровня и т. д.</i></b>	

	<i>(за одно выступление, но не более 10 баллов)</i>	
	школьные	0,5 балла
	зональные (КоМО)	1 балл
	районные	2 балла
	областные	3 балла
	Всероссийские	4 балла
	Международные	5 баллов
К-6	<b><i>Оценка организации и проведения концертов, тематических лекций, творческих вечеров и т. д. (за одно мероприятие, но не более 6 баллов)</i></b>	
	школьные	0,5 балла
	зональные (КоМО)	1 балл
	районные	2 балла
	областные	3 балла
	Всероссийские	4 балла
	Международные	5 баллов
К-7	<b><i>Оценка шефской работы (за одно мероприятие, но не более 5 баллов)</i></b>	
	организация систематической деятельности в СОШ, ДОУ	1 балл
	организация концертов в СОШ, ДОУ	1 балл
Научно-методическая работа		
К-8	<b><i>Оценка результатов участия в конкурсах профессионального мастерства</i></b>	
	школьные	0,5 балла
	зональные (КоМО)	1 балл
	районные	2 балла
	областные	3 балла
К-9	<b><i>Оценка результатов участия обучающихся и преподавателя (концертмейстера) в научно-практических конференциях (мастер-классы, семинары, конференции, «круглые столы» и др.), наличие публикаций, авторских программ и методических разработок (собственных, значительных по масштабу, получивших официальное признание, опубликованных в отечественных и зарубежных изданиях), авторские нотные сборники, выступления, доклады на конференциях</i></b> <i>(за одно выступление, но не более 10 баллов)</i>	
	школьные	0,5 балла

	зональные (КоМО)	1 балл
	районные	2 балла
	областные	3 балла
<b>Оценка деятельности преподавателей концертмейстеров</b>		
К-10	<b><i>Наличие званий, поощрений</i></b>	
	заслуженный работник культуры РФ	5 баллов
	грамота, благодарность Министерства культуры РФ	5 баллов
	грамота департамента культуры и туризма, грамота департамента образования грамота Законодательного собрания Владимирской области грамота обкома профсоюзов работников культуры	4 балла
	Грамота Администрации Судогодского района	3 балла
	Грамота отдела по культуре, спорту, семье и молодежной политике грамота райкома профсоюза работников культуры	2 балла
	грамота учреждения	1 балл
К-11	<b><i>Профессионально значимые качества преподавателя и концертмейстера</i></b>	
	высокий уровень исполнительской дисциплины	2 балла
	отсутствие конфликтных ситуаций	1 балл
	отсутствие жалоб	1 балл