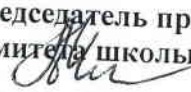


Согласовано:  
Председатель профсоюзного  
комитета школы  
  
А.А. Чурилова

Утверждено:  
Приказом директор МБУДО  
ДШИ № 4  
от 31.12 2015г. № 36-04-03/23

## Положение О материальном и моральном стимулировании работников МБУДО ДШИ №4

Настоящее положение вводится с целью материального стимулирования труда работников школы, а также повышения их ответственности за качество выполняемой работы, своевременное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

Положение разработано в соответствии:

- с Трудовым Кодексом РФ;
- с постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»;
- правилами внутришкольного трудового распорядка;
- Уставом МБУДО ДШИ № 4

Положение является локальным, нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Данное Положение распространяется на преподавателей, концертмейстеров и административно-хозяйственный персонал школы

### 1. Общие положения и основные определения

1.1 Оплата труда работников МБУДО ДШИ № 4 предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательством и иными правовыми нормативными актами РФ.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов и максимальными размерами не ограничивается.

1.3 Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

1.4. Оплата труда работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.5 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

1.6 Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

## **2. Виды морального и материального стимулирования.**

2.1 В школе применяются следующие виды морального и материального стимулирования:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетной грамотой учреждения;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению Почетными грамотами учредителя, органами власти, Министерства культуры РФ;
- представление к награждению наградным знаком «За достижение в культуре»;
- представление к присвоению Почетного звания;
- персональные повышающие коэффициенты;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты
- материальная помощь;

2.2 Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0

2.3 К выплатам компенсационного характера относятся:

- работа в ночное время;
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;

2.4 В целях поощрения работников устанавливаются такие стимулирующие выплаты как премии.

Премирование является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада сотрудников в успешное выполнение задач, стоящих перед учреждением.

2.5 Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных

ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться работникам при смерти и болезни близких родственников, на лечение и иным причинам.

### **3. Показатели, учитываемые при оценке труда.**

**3.1** При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- сохранение контингента учащихся;
- участие в концертной, выставочной деятельности;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, выставок творческих работ;
- работа по написанию учебных программ, пособий, курсов;
- работа по авторским программам углубленного содержания образования;
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в школе;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- проявление творческой инициативы, активное участие в общественной жизни школы;

### **4. Порядок установления надбавок и доплат**

**4.1** Персональные повышающие коэффициенты и стимулирующие выплаты преподавателям концертмейстерам, административно-хозяйственному персоналу устанавливаются приказом директора на основании протокола комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается. Персональные повышающие коэффициенты и стимулирующие выплаты могут быть установлены в трудовом договоре на весь срок его действия, а также на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

**4.2** Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Компенсационные выплаты устанавливаются в определенном процентом соотношении к должностному окладу или в суммовом выражении.

**4.3** Персональные повышающие коэффициенты и стимулирующие выплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом директора при ухудшении качества работы, несвоевременное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка.

**4.4** Надбавка директору устанавливается приказом учредителя.

## **5. Премирование.**

**5.1** Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов

- премии по итогам работы;
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
  
- премии за организацию платных услуг

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах не более 200 % к должностному окладу или 2 должностных окладов.

## **6. Материальная помощь.**

**6.2** Оказание материальной помощи на лечение и иным причинам – не более 200% к должностному окладу или 2-х должностных окладов);

**6.3** Материальная помощь в связи с чрезвычайными событиями (смерть, болезнь, стихийное бедствие и т.д.) – 200% к должностному окладу или 2-х должностных окладов);

## **7. Размеры персональных повышающих коэффициентов**

**7.1** Персональные повышающие коэффициенты работникам школы устанавливаются от должностного оклада или в суммовом выражении.

Срок действия персонального повышающего коэффициента – единовременно, ежемесячно, ежеквартально, учебный или календарный год.

***Персональные повышающие коэффициенты преподавателям и концертмейстерам школы устанавливаются в следующих размерах к должностному окладу :***

- за подготовку учащихся и творческих коллективов к участию в зональных и областных концертах, конкурсах, олимпиадах - не более 0,5 должностного оклада;
- за участие в мероприятиях областного методического центра и городского методобъединения не более 0,5 должностного оклада;
- создание репертуарных сборников, переложений, аранжировок музыкальных ансамблей, оркестров, хоровых коллективов не более 0,5 к должностному окладу;

- создание нового учебно-методического материала до 0,5 к должностному окладу;
  - за руководство ансамблями – до 1,0 к должностному окладу;
  - за творческую и эффективную работу до 1,0 к должностному окладу;
  - организацию внеклассной и внешкольной работы с учащимися – до 0,3 к должностному окладу;
  - за руководство школьными методическими отделениями - до 0,6 к должностному окладу;
  - за успешное выступление на Международных и Всероссийских конкурсах - от 0,75 до 1,0 должностного оклада ;
  - за успешное выступление на областном конкурсе – от 0,5 до 0,75 должностного оклада
  - на городском конкурсе – от 0,25 до 0,5 должностного оклада
  - на районном конкурсе - до 0,25 должностного оклада
- (данный персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от качества выступления за каждую номинацию коллектива, участника и (или) солиста при наличии подтверждающих документов).
- доплата до размера средней заработной платы по Указу Президента РФ от 7 мая 2012г. №597

Персональный повышающий коэффициент преподавателям и концертмейстерам школы устанавливаются на основании решения комиссии

***Персональные повышающие коэффициенты работникам административно – хозяйственного персонала школы устанавливаются в следующих размерах к должностному окладу :***

- за сложность, напряженность и высокое качество работы до 3,0;
- за интенсивность до 3,0;
- за увеличенный объем работы до 1,0;
- за творческую и эффективную работу до 1,0
- расширение зон обслуживания до 0,5;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы до 0,75
- поддержание квалификации на высоком уровне до 0,5

Стимулирующие и компенсационные выплаты осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.