

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании труда работников  
Муниципального казенного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
**«Никольская музыкальная школа»**  
(МКОУ ДО «Никольская МШ»)

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 129 , ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации; ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации; решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 23.06.2020 г. № 63 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области»; Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 23.06.2020 г.; Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности от 31.07.2020 № 1352-па (далее - Инструкция).

### 2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1 Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения.

2.2 Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3 По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Инструкцией.

2.4 Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5 Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), путем умножения расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской

области о бюджете муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, на межуровневый коэффициент по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

2.6 В МКОУ ДО «Никольская МШ» межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих:

Должность (профессия)	Межуровневый коэффициент
Гардеробщик	1,05
Уборщик производственных помещений	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,2

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих:

Должность (профессия)	Межуровневый коэффициент
Библиотекарь	1,7
Заведующий хозяйством	1,55
Настройщик	1,25

- по должностям работников образования:

Должность (профессия)	Межуровневый коэффициент
Преподаватель с высшим профессиональным образованием	2,0
Преподаватель без высшего профессионального образования	1,7
Концертмейстер с высшим профессиональным образованием	1,8
Концертмейстер без высшего профессионального образования	1,5

2.7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения после согласования с уполномоченным органом и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда преподавателя определяется за педагогическую работу исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (без учета компенсационных и стимулирующих выплат) и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 6 приложения 4 к Инструкции;

2.9. К ставке заработной платы преподавателя применяется повышающий коэффициент уровня квалификации:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Применение повышающего коэффициента к ставке заработной платы преподавателя не образует новый должностной оклад преподавателя. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией.

2.12. Надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области», звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного звания, звания, отраслевого (ведомственного) звания, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.13. Надбавка за ученую степень устанавливается работнику при условии соответствия ученой степени профилю деятельности в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.14. Должностной оклад по должности заместителя руководителя устанавливается правовым актом руководителя учреждения в размере 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

### **3.Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

3.1. К компенсационным выплатам относятся выплаты за:

- увеличение объема работы
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
- выполнение работ различной квалификации
- совмещение профессий (должностей)
- расширение зон обслуживания
- увеличение объема работ

3.2. Размер выплаты за часы учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется, исходя из ставки почасовой оплаты труда (п.2.7 приложения 2 Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601; раздел 7 приложения 4 Инструкции).

3.7. Размеры иных выплат определяются в порядке, установленном трудовым законодательством, Инструкцией. В случае ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей компенсационная выплата снимается приказом с последующей передачей функций другому работнику.

#### **4.Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением об оплате и стимулировании работников учреждения, утвержденным приказом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Фонд стимулирующих выплат (стимулирующая часть фонда оплаты труда) формируется:

- из бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- из экономии по базовой и компенсационной части фонда оплаты труда;

4.4. Фонд стимулирующих выплат рассчитывается экономическим отделом Центра экономики и финансов.

4.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый и/или постоянный характер.

4.6. Стимулирующие выплаты постоянного характера определяются ежегодно и закрепляются приказом по школе.

4.7. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 10 и более 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

**4.5. Премииальные выплаты** осуществляются по итогам работы конкретного работника.

4.6. Периоды премирования работника по итогам работы: за месяц, за учебную четверть, за учебное полугодие, за учебный год.

4.7. Премииальные выплаты выплачиваются работникам при наличии премиального фонда на основании приказа руководителя учреждения с учетом мнения комиссии по установлению доплат и надбавок и в соответствии с порядком определения размера премии (п. 4.11 настоящего Положения).

4.8. Премииальные выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не выплачивается.

4.9. В число премируемых по итогам работы входят все работники учреждения, включая совместителей.

4.10. Основными условиями премирования является отсутствие на момент установления премиальной выплаты дисциплинарных взысканий, а также существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

4.11. В целях определения размера премиальных выплат преподавателю по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат на основе балльной оценки.

Для этого:

- производится вычитание из премиального фонда суммы премии техническим исполнителям и рабочим;
- оставшаяся

часть премиального фонда распределяется между преподавателями путем умножения стоимости одного балла (образуется от деления премиального фонда на сумму баллов, набранную всеми преподавателями) на персональное количество баллов, набранное каждым отдельным преподавателем.

4.12. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

## *Показатели эффективности и результативности деятельности работников*

### *для премиальных выплат по итогам работы:*

#### Показатели премирования заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Эффективность управленческой деятельности: планомерная разработка и актуализация нормативно-организационной документации учреждения	1 балл
Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин	1 балл
Организация мероприятий учреждения внутри школы и за ее пределами	1 балл
Отсутствие отчислений из учреждения	(нет – 1 балл; есть – минус 1 балл)
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	1 балл
Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (очно, очно-заочно, обучение больных детей на дому и др.)	
Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	(нет -0 баллов да 1 балл)
Организация повышения квалификации преподавателей	1 балл
Исполнительская дисциплина	1 балл
Соблюдение конфиденциальности информации	1 балл
Эффективность работы в отсутствие руководителя	1 балл

#### Показатели премирования преподавателя и концертмейстера

##### *-исполнительская дисциплина*

выполнение Должностных обязанностей и Правил трудового внутреннего распорядка	-1 балл
нарушение Должностных обязанностей и Правил трудового внутреннего распорядка	-0 баллов

##### *- сохранность контингента*

стабильное количество обучающихся в классе в течение учебного года	2 балла
содействие сохранности контингента (предоставление кандидата) в случае отчисления обучающихся по объективным причинам (здоровье, переезд)	1 балл
отчисление обучающихся по неуспеваемости	0 баллов
обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся	(да-1 балл; нет – минус 1 балл)

##### *- конкурсная деятельность*

организация регионального конкурса	4 балла
организация районного конкурса	3 балла
организация школьного конкурса	2 балла
организация классного конкурса	1 балл
воспитание победителя всероссийского конкурса	4 балла
воспитание победителя областного (регионального) конкурса	3 балла
воспитание победителя районного конкурса	2 балла
воспитание победителя школьного конкурса	1 балл
воспитание победителя он-лайн-конкурса на коммерческой основе	1 балл
результаты он-лайн конкурсов, организованных ГБУК ЛО ДНТ, приравниваются к результатам публичных конкурсов	- проектная реализация
<i>деятельность</i>	
проекта для района	4 балла реализация
проекта для поселка	3 балла
реализация проекта для школы	2 балла
реализация проекта для класса	1 балл -
<i>подготовка к поступлению в профессиональные учебные заведения</i>	
каждый поступивший	3 балла
<i>- методическая работа</i>	
публикация в издательстве	4 балла
публикация в Интернете	1 балл
сообщение на методической секции области	3 балла
сообщение на методической секции района	2 балла
сообщение на методической секции школы	1 балл

#### Показатели премирования технических исполнителей и рабочих

- безупречная исполнительская дисциплина,
- соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм на рабочем месте,
- обеспечение исправности рабочего места, устранение неполадок,
- добросовестное выполнение разовых поручений,
- отсутствие жалоб

Размер премии технических исполнителей и рабочих устанавливается в процентах и может составлять до 50% должностного оклада.

#### **4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы.**

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.15. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в процентах к окладно - ставочной части заработной платы работника.

#### *Показатели для установления стимулирующей надбавки, размер стимулирующей надбавки преподавателю и концертмейстеру*

- |   |     |   |
|---|-----|---|
| - победа во всероссийском конкурсе педагогического мастерства           | 30% | - |
| получение гранта по федеральным, региональным, международным программам | 30% | - |
| организация персональной выставки в музейном пространстве               | 30% | - |
| участие в правительственных концертных программах                       | 30% |   |

#### *Показатели для установления стимулирующей надбавки, размер стимулирующей надбавки заведующему отделом*

- |   |     |
|---|-----|
| - организация районного конкурса  | 1%  |
| - организация школьного конкурса  | 1 % |
| - организация проектной деятельности преподавателей отдела для школы, поселка                           | 1 % |
| - организация методической деятельности преподавателей отдела (открытые уроки, методические разработки) | 1%  |
| - организация деятельности отдела по формированию контингента на новый учебный год                      | 1%  |

#### *Показатели для установления стимулирующей надбавки, размер стимулирующей надбавки техническим исполнителям и рабочим*

##### *Техник:*

- |   |      |
|---|------|
| - безупречная исполнительская дисциплина                        | 5%   |
| - соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности | 10%  |
| - санитарно-гигиенических норм на рабочем месте                 | 10%  |
| - своевременное устранение неполадок                            | 10 % |
| - добросовестное выполнение разовых поручений                   | 10%  |
| - отсутствие жалоб  | 3%   |

##### *Заведующий хозяйством:*

- |   |      |
|---|------|
| - безупречная документация                                      | 10%  |
| - безупречное состояние школьного имущества                     | 10%  |
| - соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности | 10%  |
| - санитарно-гигиенических норм на рабочем месте                 | 10%  |
| - обеспечение исправности рабочего места, устранение неполадок  | 10 % |
| - отсутствие жалоб  | 10%  |

##### *Уборщик служебных помещений:*

- |   |      |
|---|------|
| - безупречная исполнительская дисциплина                        | 5%   |
| - соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности | 10%  |
| - санитарно-гигиенических норм на рабочем месте                 | 10%  |
| - безупречное содержание учебных и иных помещений школы         | 10 % |
| - добросовестное выполнение разовых поручений                   | 10%  |
| - отсутствие жалоб  | 2%   |

#### *Гардеробщик:*

- безупречная исполнительская дисциплина	5%
- соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10%
- санитарно-гигиенических норм на рабочем месте	10%
- соблюдение этических норм в общении с коллегами и обучающимися	10%
- добросовестное выполнение разовых поручений	10%
- отсутствие жалоб	2%

#### *Дворник:*

- безупречная исполнительская дисциплина	5%
- соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	10%
- санитарно-гигиенических норм на рабочем месте	10%
- соблюдение этических норм в общении с коллегами и обучающимися	10%
- бережное отношение к хоз.инвентарю	10%
- отсутствие жалоб	2%

**4.16. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

**4.17. В целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров устанавливается профессиональная стимулирующая надбавка.**

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в процентах к окладно - ставочной части заработной платы работника.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается приказом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников сроком на полугодие или на один учебный год. Размер профессиональной стимулирующей надбавки единый для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

Профессиональная стимулирующая надбавка за работу, выполняемую на условиях внешнего совместительства не начисляется.

**4.18. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):**

- к профессиональным праздникам (День учителя, День работника культуры) 1 000,00 руб;
- к юбилейным датам (50-летие и далее каждые 5 лет работникам, отработавшим в учреждении не менее 5 лет до наступления юбилейной даты) – 1 000,00 руб;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области - 1 000,00 руб.

**4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям)** не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

## **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

5.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера.

5.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, либо родных братьев, сестер) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия;
- тяжелого заболевания;
- значительных затрат на лечение (при наличии товарных чеков, справок);

возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

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

5.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.5. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения

5.6. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

## **6. Порядок тарификации преподавателей и иных категорий персонала**

6.1. В целях планирования расходов на оплату труда работников учреждения, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируется тарификационный список работников, который устанавливается на срок с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года (на учебный год).

6.2. Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченным органом.

6.3. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа его сотрудников. Председатель комиссии — директор, или назначенный им заместитель директора. Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме.

6.4. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

6.5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

6.6. Работнику, которому не может быть обеспечена полная учебная нагрузка по основной должности направляется извещение в сроки, определенные действующим законодательством. В таком случае выплата ставки заработной платы в полном размере осуществляется на условиях внутреннего совмещения по другой должности (при наличии таковой).

6.7. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени.

6.8. Изменения и дополнения в тарификационный список вносятся соответствующими вкладышами, заверенными членами тарификационной комиссии.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель учреждения и специалист МКУ «ЦЭиФ».