

УТВЕРЖДАЮ:
директор муниципального
казённого учреждения
дополнительного
образования
«Детская школа искусств
села Бобино»:

_____ В.Л. Демин

Приказ №79/2 от 21.12.2015

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам
Муниципального казенного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств села Бобино».

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств села Бобино» (далее - Положение), разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников музыкальных школ и школ искусств Слободского района, перечня видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации Слободского района от 10.12.2015 г. №2437, Положения об оплате труда в МКУ ДО «ДШИ с. Бобино».

1.2. Положение предусматривает принципы, определяющие размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

II. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам, замещающих должности работников образования и должностей служащих

2.1. В целях поощрения работников музыкальных школ и школ искусств, замещающих должности работников образования, а так же должности общепрофессиональных специалистов и служащих за выполненную работу производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных (казенных) бюджетных учреждений (организаций), утвержденным постановлением главы администрации Слободского района от 06.04.2009 №109

Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

На стимулирующие выплаты могут направляться так же средства от иной приносящей доход деятельности в установленном нормативными актами детских музыкальных школ и школ искусств порядке, который регламентирован решением Слободской районной Думы от 29.10.2015 № 73/699 .

2.2. Показатели, определяющие основания материального поощрения сотрудников основаны на системе показателей эффективности деятельности учреждения с учетом:

соответствующих требований и динамических характеристик(изменение показателя с соответствующим периодом прошлого года или планом на соответствующий период).

Показатели эффективности деятельности работника в первую очередь характеризуют различные параметры выполнения им трудовых обязанностей, превышающие их уровень, определенный нормами труда, правилами внутреннего трудового распорядка, рабочими заданиями и другими принятыми в учреждении методами (приемами) управления трудовой деятельностью работника.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

2.4. Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

2.5 Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

2.6 При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за стаж непрерывной работы;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.
- за наличие квалификационной категории (классности)
- за наличие ученой степени и почетного звания;
- за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;

Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются как правило сроком на один год, либо в определенных случаях на время действия соответствующих оснований для их выплаты.

К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
 выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплата за качество выполняемых работ;
 премиальные выплаты (объявление благодарности награждение ценными подарками, благодарственными письмами и почетными грамотами отраслевого министерства, органов государственной власти и местного самоуправления, профессиональные праздники, личные юбилейные даты работника, по итогам работы за квартал, полугодие, год; за выполнение особо важных и срочных работ).

Переменные стимулирующие выплаты устанавливаются на срок от одного до трех месяцев. Решение о выплате принимается руководителем только при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения. Данные выплаты могут устанавливаться как за счет бюджетных ассигнований на оплату труда, так и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.7.1.1. Выплаты за стаж работы устанавливаются в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу работника в зависимости от общего педагогического стажа работы в государственных или муниципальных образовательных учреждениях, организациях и отнесения занимаемой должности работника к профессионально-квалификационной группе должностей работников образования. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, устанавливается согласно приложению №4 к настоящему Положению.

По общеотраслевым должностям специалистов и служащих в зависимости от общего непрерывного стажа работы в бюджетной сфере по данной должности или специальности, по рабочим профессиям в зависимости от общего стажа работы по данной профессии. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки в порядке установленном локальным актом школы.

2.7.1.1.2 Размеры стимулирующей надбавки за общий непрерывный стаж работы в государственных или муниципальных образовательных учреждениях, организациях в процентах к окладу:

Общий стаж работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

Надбавка за общий непрерывный стаж работы в государственных или муниципальных образовательных организациях устанавливается

руководителем, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

2.7.1.1.3 В целях определения общего непрерывного стажа работы в государственных или муниципальных образовательных организациях понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.7.1.1.4. В целях определения общего непрерывного стажа работы в государственных или муниципальных образовательных организациях под общим стажем работы понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. Для определения общего непрерывного стажа работы в государственных или муниципальных образовательных организациях создаются комиссии по определению общего стажа работы в государственных или муниципальных образовательных организациях. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

2.7.1.2 Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений, занимающим должности специалистов и служащих:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории (классности)

Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказами руководителей учреждений на срок, не превышающий одного календарного года (с первого января по 31 декабря).

Решение о размере соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.1.2.1 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающих внутри должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности служащих, предусматривающих внутри должностное категорирование:

главный – до 0,25;

ведущий – до 0,2;

высшей категории – до 0,15

первой- до 0,1

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности работников образования, предусматривающие должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	0,01
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования	0,05
3 квалификационный уровень	Методист, старший педагог дополнительного образования	0,1
4 квалификационный уровень	Преподаватель	0,15
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дополнительного образования детей	0,1
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения)	0,2

	начального и среднего профессионального образования	
--	---	--

2.7.1.2.4 Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям служащих:

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни		Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,01

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень		Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством , должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория	0,01
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,02
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,03

5 квалификационный уровень	Начальник смены (цеха), участка	0,04
----------------------------	---------------------------------	------

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень		Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	0,01
3 квалификационный уровень	Должности служащих по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	0,02
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,03
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	0,04

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень		Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Главный специалист *	0,01
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,02

2.7.1.2.2 Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории (классности) устанавливается всем работникам, занимающим

должности работников образования, предусматривающие наличие квалификационной категории

Размеры повышающих коэффициентов в зависимости от квалификации (классности) работника, занимающего должности работников образования:

высшая категория – до 0,20;

первая категория – до 0,15;

вторая категория- до 0,1.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется работникам по результатам аттестаций, проводимых в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации. Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории на время её действия с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

На день введения новых систем оплаты труда работникам МКУ ДО «ДШИ с. Бобино», занимающим должности работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям в соответствии с квалификационными категориями, присвоенными им в установленном порядке ранее.

2.7.1.3 Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

2.7.1.3.1 Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Надбавка
кандидат наук	10%
доктор наук	20 %

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом директора МКУ ДО «ДШИ с. Бобино» со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

2.7.1.3.2 Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания отраслей культуры и образования (в том числе, названия которых начинаются со слов «Народный», «Заслуженный») устанавливается в размере 15% должностного оклада. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

2.7.1.3.3 Работникам МКУ ДО «ДШИ с. Бобино», впервые награжденным или имеющим отраслевые награды- Почетную грамоту, Благодарность отраслевого министерства(федерального уровня), в том числе и неоднократно, выплачивается надбавка к заработной плате в размере до 5 %

должностного оклада (тарифной ставки). Указание на то, что награда является отраслевой должно содержаться в Положении о награде.

Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты, Благодарности устанавливается со дня вступления в силу нормативного акта, которым работнику присвоено соответствующее почетное звание, отраслевая награда или Почетная грамота, Благодарность.

2.7.1.3.4 При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей надбавки работникам выплата определяется по одному более значимому основанию.

2.7.1.4 Выплаты за работу в музыкальных школах (школах искусств) и их структурных подразделениях, расположенных в сельских населенных пунктах устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам музыкальных школ и школ искусств (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах:

Руководителям, директорам, заведующим, заместителям директоров, заместителям заведующих, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров, заведующим библиотекой, руководителям коллективов художественной самодеятельности (дирижеру, режиссеру, балетмейстеру, хормейстеру), руководителям структурных подразделений (директорам филиалов, заместителям директоров филиалов и др.) и другим руководящим работникам, предусмотренным квалификационным справочником;

Педагогическим работникам: преподавателям (включая старших, методистам, педагогам дополнительного образования, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям, аккомпаниаторам, бухгалтерам, экономистам, художникам, врачам, медицинским сестрам, секретарю, делопроизводителю и другим специалистам, предусмотренным квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Рекомендуемый размер выплаты - 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.7.2.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного квартала текущего календарного года. При установлении выплаты учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий, выполнение муниципального задания по установленным показателям;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы;

профориентационная работа преподавателей, направленная на сохранение и передачу новым поколениям традиций образования в сфере культуры и искусства

непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

2.7.2.2 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного квартала текущего календарного года, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых школой услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов муниципальной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;

подготовка призеров конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок различного уровня;

участие талантливых педагогов в творческих школах, мастер-классах, конкурсах, выездных пленерах;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

2.7.2.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0 (включительно).

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается директором МКУ ДО «ДШИ с. Бобино» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7.2.4 Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер

(разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественно значимых мероприятий районного, областного и всероссийского уровней; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) с учетом выполнения муниципального задания музыкальной школой (школой искусств);

в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День работника культуры), при награждении работника отраслевыми наградами, в связи с юбилейными и памятными датами школы, или личными юбилейными датами-50-летие со дня рождения и далее через каждые пять лет.

за победу в конкурсах, смотрах, выставках, олимпиадах

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

2.7.2.4.1 При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки статистических и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

2.7.2.4.2 Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителями музыкальных школ и школ искусств.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий устанавливается положением о премировании работников музыкальных школ (школ искусств), утвержденным локальным нормативным актом.

2.7.2.4.3 Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

2.7.2.5 Ежемесячные выплаты педагогическим работникам в размере 1000 рублей устанавливаются за счет местного бюджета.

2.7.2.5.1 согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени

2.7.2.5.2 за наличие высшей квалификационной категории педагогическим работникам на период её действия пропорционально тарифицируемой нагрузке

Ежемесячные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения и отражаются в тарификационном списке учреждения».

III. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

3.1. Работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

3.2 Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, организаций утвержденным постановлением главы администрации Слободского района от 06.04.2009 №109

3.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами директора МКУ ДО «ДШИ с. Бобино» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также не менее 30% средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых школой в установленном порядке на оплату труда работников.

3.4 Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В случае установления стимулирующей выплаты в виде повышающего коэффициента, размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент в соответствии с локальными нормативными актами школы.

3.5 Решение о выплате стимулирующих надбавок принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.6 Установление надбавки стимулирующего характера не увеличивает минимальный (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного квартала текущего календарного года. При установлении выплаты учитываются:

высокое профессиональное мастерство

- сложность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- высокая степень самостоятельности и ответственности;
- непосредственное участие в реализации целевых программ.

3.7.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу и (или) в виде персонального повышающего коэффициента к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

3.7.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

3.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного квартала текущего календарного года, при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

- положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

- отсутствие дефектов при выполнении работ.

3.9 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности качества выполняемой работы, Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором МКУ ДО «ДШИ с. Бобино» персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах до 3,0.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не увеличивают минимальный оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.10 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от присвоенного им квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-

квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.10.1. На день введения новых систем оплаты труда работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям в соответствии с квалификационными разрядами, присвоенными им в установленном порядке ранее.

3.10.2. По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень		Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, с производным наименованием «старший»	0,01

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень		Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	0,01
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	0,02
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	0,03

3.11. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

3.11.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: Днем защитника Отечества, Международным женским днем, профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами, юбилейными и памяtnыми датами школы.

в связи со значимым для конкретного работника событием: выходом на трудовую пенсию по старости, достижением возраста 50, 55, 60 и 65 лет.

3.11.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3.11.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителями учреждений.

3.11.4. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий устанавливается положением о премировании работников школы, утвержденным локальным нормативным актом.

3.11.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальным бюджетных учреждений, организаций утвержденного постановлением главы администрации района от 06.04.2009 № 109.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов директора МКУ ДО «ДШИ с. Бобино» в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

4.2 Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

4.2.1 Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и не может быть ниже указанного размера.

4.2.2 Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.2.3 Установление компенсационной надбавки осуществляется на основании специальной оценки условий труда, согласно, Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Все льготы и компенсации, которые были предоставлены работникам, по проведенной до 31.12.2013 года аттестации рабочих мест, не могут быть снижены до момента проведения специальной оценки условий труда при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте независимо от класса вредности, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

4.2.4 Если по результатам специальной оценки условий оплаты труда на рабочих местах не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, указанная надбавка не устанавливается, а ранее установленная надбавка отменяется.

4.3. В местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты.

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный [постановлением](#) Совета Министров СССР от 23.09.1988 N 1114 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР", [постановлением](#) Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 N 546/25-5 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР".

4.4. 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.

4.4.1. Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Преподавательская работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы в данном случае допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.4.3. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности работника педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада
Классное руководство (класс от 12 человек)	до 15%
Заведование кабинетом, методическим объединением	до 15%

4.5. Выплаты за сверхурочную работу.

4.5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.5.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.6.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

4.6.1.1. При работе полный выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6.1.2. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

4.7.1. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

V. Размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру.

5.. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя музыкальной школы (школы искусств), его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с порядком, предусмотренным разделом IV данного положения.

5.1 Выплата за общий стаж руководящей работы устанавливается руководителю в размерах и на условиях определенных п.2.7.1.1 данного положения.

5.2. Администрация Слободского района устанавливает руководителю подведомственной образовательной организации дополнительного образования выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения музыкальной школой (школой искусств) целевых показателей эффективности деятельности, утверждаемых администрацией Слободского района. Порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются для руководителя согласно данному положению.

5.3. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера музыкальной школы (школы искусств) должен быть определен самостоятельный перечень выплат стимулирующего характера. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки результативности и качества труда работников при условии достижения целевых показателей.

5.4 Размер оклада, размеры выплат стимулирующего характера руководителя ежегодно определяются администрацией Слободского района в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем школы.

5.5 Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются ежеквартально (ежемесячно) на основании п.2.7.2 Положения и с учетом «обеспечения роста средней заработной платы работников образовательной организации дополнительного образования в отчетном году по сравнению с предыдущим годом», а так же исполнения целевых показателей эффективности работы школы, установленных учредителем в Приложение №3 к данному Положению и наличием денежных средств в фонде оплаты труда.

5.6 Выплаты стимулирующего характера начисляются на должностной оклад.

5.7 Предельные размеры стимулирующих выплат устанавливаются для руководителей музыкальных школ (школ искусств) - на основании постановления администрации района по представлению должностного лица, курирующего деятельность музыкальных школ и школ искусств за счет средств, предусмотренных соответствующей школе на оплату труда административно-управленческого персонала. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам – приказом руководителя музыкальной школы (школы искусств).