

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник Управления культуры  
\_\_\_\_\_ Е.В. Неделько  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
\_\_\_\_\_ С.В.Мальшева  
Приказ №76 от 01.09.2021 г.

## **Положение об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «Шлиссельбургская детская музыкальная школа»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «Шлиссельбургская детская музыкальная школа» (далее – Учреждение) разработано на основании Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26 июня 2020 года № 861, и регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем (далее – директором) и работниками Учреждения, вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей) утверждается распоряжением учредителя - Управления культуры администрации Кировского муниципального района Ленинградской области (далее – Учредитель).

1.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников ДМШ не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты муниципальных служащих администрации Кировского муниципального района Ленинградской области и ее отраслевых органов, а также работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации Кировского муниципального района Ленинградской области и ее отраслевых органов.

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

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются локальным актом директора, а должностной оклад директора – распоряжением Учредителя.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора) 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 (ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

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

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

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

2.5. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением директора, заместителей директора, устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (ставки заработной платы), определяемого как

произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области о бюджете Кировского муниципального района Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (ставки заработной платы)).

Устанавливаемый должностной оклад (ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2. настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

#### 2.6. Межуровневые коэффициенты по должностям педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Межуровневый коэффициент	
		без высшего образования	с высшим образованием
2-й	концертмейстер	1,5	1,8
4-й	преподаватель	1,7	2,0

2.7. Штатное расписание Учреждения утверждается директором и включает в себя все должности руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом межуровневых коэффициентов.

2.9. К должностным окладам (ставкам заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (ставкам заработной платы) определяется по формуле:  $ВК_i = ДО_i \times КК_i$ ,

где:

ДО<sub>i</sub> – должностной оклад, выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК<sub>i</sub> – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:  $КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i$ ,

где:

КВ<sub>i</sub> – надбавка за квалификационную категорию для i-го работника;

ПЗ<sub>i</sub> – надбавка за почетные, отраслевые звания для i-го работника;

УС<sub>i</sub> – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

Квалификационная категория	Надбавка
высшая	0,30
первая	0,20

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.12. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Заслуженный работник культуры»	0,30

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.13. Должностной оклад директора устанавливается Учредителем в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (ставки заработной платы) педагогических работников (далее – СДО) на коэффициент масштаба управления Учреждением.

2.14. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются в размере 90% должностного оклада директора.

2.15. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания Учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание Учреждения.

2.16. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителей ежегодно утверждается распоряжением Учредителя на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 сентября текущего года.

2.17. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу:

2.17.1. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом директора тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

2.17.2. Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

2.17.3. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты осуществляются в размере ставки заработной платы.

2.18. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников:

2.18.1. Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения, определяется по формуле:  $СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i}$ ,

где:

СЧ<sub>i</sub> – ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника;

РДО<sub>i</sub> – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ<sub>i</sub> – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

2.18.2. К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника Учреждения применяется коэффициент уровня квалификации.

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

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных актов, либо коллективным договором.

3.3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.3. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и директору иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения, не допускается.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- директору - по итогам работы Учреждения;  
- работникам Учреждения - по итогам работы Учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться с периодичностью подведения итогов работы – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат педагогическим работникам по итогам работы определяется на основании Приложения №1 к настоящему Положению: «Критерии показателей эффективности деятельности педагогических работников МБУДО «Шлиссельбургская ДМШ».

Совокупность критериев показателей эффективности (далее – КПЭ), применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с

учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ или критериев оценки деятельности работников Учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Учредителем, устанавливающих перечень КПЭ, критериев оценки деятельности.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно Учреждения или работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий Учреждения (работника); внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности Учреждения (работника);

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности Учреждения (работника);

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника) устанавливается:

- для директора – распоряжением Учредителя;

- для работников Учреждения – локальным актом Учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада, ставке заработной платы (далее – окладно-ставочная часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника) устанавливается в разрезе должностей работников Учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением директора).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

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 (в том числе соревнований).

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным актом Учреждения.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива (для директора – распоряжением Учредителя).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - Учреждением, до сведения директора - Учредителем.

4.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению директора, а для директора – по решению Учредителя.

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.

4.19. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Кировского муниципального района Ленинградской области и совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.21. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям работников в процентах к должностному окладу, выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников Учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки в Учреждении устанавливается в Приложении № 1 к настоящему Положению с учетом мнения Совета трудового коллектива сроком на один год, единым для каждой должности, в отношении которой устанавливается надбавка.

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

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

Для директора неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются распоряжением Учредителя, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат директору на 100% в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам Учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением директора) устанавливаются приказом директора. Размеры стимулирующих выплат директору устанавливаются распоряжением Учредителя.

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

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору принимается Учредителем путем издания распоряжения.

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

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

Настоящее Положение принято Общим собранием работников МБУДО «Шлиссельбургская ДМШ» 30.08.2021, протокол № 3, и вводится в действие с 01.09.2021 г.

Сокращения:

ПКГ - профессиональных квалификационных групп,

КУ - квалификационных уровней,

СДО – средний должностной оклад,

КПЭ - критериев показателей эффективности.