Приложение №12
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО Председатель профкома МБОУ ДОД ДШИ № 2 _____ Т.А. Аралбаева 15 января 2015г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ ДОД ДШИ № 2 _____Г.В. Кириллова 15 января 2015г.

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 28.11.2008г. № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №2» муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты стимулирующих выплат работникам МБОУ ДОД ДШИ № 2 (далее Школы).

1.2. Стимулирующие выплаты работникам школы производятся с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

Для реализации поставленных целей устанавливаются следующие виды материального вознаграждения работников:

стимулирующие надбавки к окладу, премирование, оказание материальной помощи работникам.*

1.3. Стимулирующие выплаты работникам школы производятся в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты не производится в случае отсутствия необходимых средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Рекомендацию на установление стимулирующих выплат дает комиссия по стимулированию труда работников, рассмотрев представления руководителей структурных подразделений и предложений профсоюзного комитета учреждения. Состав комиссии и Положение о комиссии утверждается приказом директора. Решение комиссии оформляется протоколом. Основанием для выплаты премии является приказ директора, изданный на основании решения комиссии.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.6. Стимулирующие выплаты могут назначаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении.

1.7. Система показателей и условия стимулирования деятельности работников разрабатывается школой самостоятельно и фиксируется

* Виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам, иных выплат стимулирующего и компенсационного характера обозначены в Положении об оплате труда работников (Коллективный договор)

показателями эффективности деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа и настоящим Положением, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы.

1.8. Совокупный размер материального поощрения максимальными размерами не ограничивается.

1.9. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам утверждается не реже одного раза в год и может быть изменено и дополнено по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Виды стимулирующих надбавок размер и порядок их определения

2.1. Согласно Положению об оплате труда работников в учреждении предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы
- стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

Стимулирующие надбавки педагогическим работникам устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в % от оклада
1	от 1 года до 3 лет	5
2	от 3 до 5 лет	10
3	свыше 5 лет	15

2.3. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:
- 10 процентов от оклада – за медаль «За трудовое отличие», за медаль «За выдающийся вклад в развитие города-курорта Анапа», почетное звание «Почетный гражданин города–курорта Анапа», за достижения в области культуры;
- 15 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) и за почетное звание «Заслуженный работник

культуры Кубани (России)», «Заслуженный артист Кубани (России)», «Заслуженный деятель искусств Кубани (России)»;
- 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

2.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководящим и педагогическим работникам, работникам из числа вспомогательного персонала и другим работникам:
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижении;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за работу с хозрасчетными подготовительными группами (дошкольниками).

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер надбавки – до 200 процентов от оклада.

Конкретные показатели, критерии и размеры стимулирующей надбавки обусловлены утвержденными в учреждении Показателями эффективности деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа.

Надбавка устанавливается руководителем учреждения на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.5. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам рабочих профессий, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3. Виды премий, размер и порядок их определения

3.1. Премирование работников производится при условии наличия экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год, за счет средств от приносящей доход деятельности.

Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Основанием для установления размера премий являются:
- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие случаев нарушений техники безопасности и охраны труда, условий Трудового договора, Устава школы;
- образцовое выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине;
- выполнение критериев для премирования, изложенных в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ ДОД ДШИ №2.

3.3. Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение оснований премирования, изложенных в п.3.2., а так же
- премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

Премирование работников не производится
- за период нетрудоспособности; за период очередного трудового отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, учебного отпуска;
- в случае нарушения работником техники безопасности и охраны труда;
- в случае обоснованной жалобы на работника;
- при отсутствии методического обеспечения образовательного процесса;
- за несоблюдение требований по ведению документации в учреждении;
- за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- за низкие результаты образовательной деятельности;
- при невыполнении (несвоевременном выполнении) приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- за низкое качество хозяйственной деятельности (для обслуживающего персонала);
- при наличии нарушений и упущений в работе, указанных в актах, справках руководителей структурных подразделений, проверяющих органов;
- за нарушение морально-этических норм;
- при наличии ошибок в отчетной и школьной документации.
- при совершении других нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

3.4. Согласно Положению об оплате труда работников в учреждении предусмотрено установление работникам следующих премий:
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к профессиональным праздникам и юбилеям;

3.5. Размер премии определяется в соответствии с объемом выполненных работ и максимальным размером не ограничен.

3.6. Премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы за определенный период времени: за месяц, квартал, полугодие, год, учебную четверть, к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

3.6.1. Премия по итогам работы за год, полугодие, квартал, учебную четверть выплачивается по результатам работы в день заработной платы за последний месяц указанного периода времени при соблюдении трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, Устава школы, по результатам работы, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.6.2. Премия по итогам работы за месяц, к юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачивается в день заработной платы или аванса указанного периода времени при соблюдении трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, Устава школы, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.7. Премия может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

3.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

3.9. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в соответствии со следующими критериями:

- при награждении государственными наградами РФ, при присвоении Почетного звания «Заслуженный работник культуры Кубани», «Заслуженный работник культуры России», при награждении Почетной грамотой Министерства культуры РФ устанавливается премия в размере до 300% от должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Краснодарского края, других наград краевого значения устанавливается премия в размере до 200% от должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Главы администрации муниципального образования город-курорт Анапа устанавливается премия в размере до 100% от должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Управления культуры муниципального образования город-курорт Анапа устанавливается премия в размере до 75% от должностного оклада.

3.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии определяется в соответствии с объемом выполненных работ и максимальным размером не ограничен.

3.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Конкретные показатели, критерии и размеры данной премии обусловлены утвержденными в учреждении Показателями эффективности деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.12. Премия к профессиональным праздникам и юбилеям выплачивается всем работникам учреждения к профессиональным праздникам и юбилеям, а также к государственным праздникам согласно календарным датам перечисленных праздников (23 февраля, 8 марта, день учителя, день работников культуры) в следующем объеме:
- к праздникам – до 100% от оклада;
- юбилейным датам – до 100% от оклада;
- в связи с уходом на пенсию – до 200% от оклада.

3.13. Лишение работника премии производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4. Материальная помощь

4.1. При наличии средств из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в размере до 10 000 рублей.

Выплата материальной помощи работнику учреждения производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

4.2. Материальная помощь выплачивается работникам с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях, таких, как:
- смерть сотрудника или его близких родственников;
- несчастный случай (авария, травма), пожар, гибель имущества и т.д.;
- лечение сотрудника или членов его семьи. В этом случае материальная помощь выплачивается для приобретения лекарств или оплаты лечения.

Кроме того, материальная помощь может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно приказу руководителя образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5. Заключительные положения

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренные настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.