

УТВЕРЖДАЮ
Директор ШИ №65
_____ В.В.Эрагрт
«02» сентября 2020г.

П О Л О Ж Е Н И Е **О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ** **МБУ ДО «Школа искусств №65»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.»;
- Постановлением Правительства РФ от 3 марта 2012 г. N 186 «О федеральной целевой программе "Культура России (2012 - 2018 годы)»;
- Письмом Министерства культуры РФ от от 5 августа 2014 г. N 166-01-39/04-НМ О направлении Методических рекомендаций по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника;
- Письмом Министерства культуры РФ от 15 июня 2017 г. № 172-01.1-39-НМ О рекомендациях по переводу работников государственных (муниципальных) учреждений культуры на "эффективный контракт" с указанием перспектив его внедрения и приложением методологии условий оплаты труда, определяемых в "эффективном контракте" работника государственного (муниципального) учреждения культуры
- Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.11.2011 N 125 "Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений"
- Постановлением Администрации города Кемерово от 29.04.2011г. № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений,

подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово» (с изменениями);

- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Школа искусств №65»

1.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений трудового коллектива учреждения.

1.4. Настоящее Положение закрепляет право каждого работника учреждения на получение выплат стимулирующего характера, в пределах средств, выделенных учреждению на эти цели, а также иных средств учреждения, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

1.5. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности рабочего процесса, финансово-хозяйственной деятельности учреждения, обеспечения выполнения муниципального задания.

1.6. Размер стимулирующих выплат может быть определен как в процентном соотношении к должностному окладу, действующему на момент принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера, так и в абсолютном денежном выражении и максимальным размером для конкретного работника не ограничивается.

1.7. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создается комиссия не менее 3 человека, в состав которой могут входить представители Административного Совета школы.

1.8. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии.

1.9. Решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам оформляется протоколом, в соответствии с которым директор учреждения издает приказ, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат.

1.10. Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. Виды и условия выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Выплаты за качество выполняемых работ;
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Премияльные выплаты по итогам работы;
- Иные поощрительные и разовые выплаты;
- Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, специальные выплаты молодым специалистам.

2.2. **Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ** выплачиваются работникам за образцовое выполнение должностных обязанностей. В качестве критериев оценки для установления выплат за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ используются показатели эффективности деятельности работника, которые определяются с учетом утвержденных муниципальным заданием показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и его руководителя, а также при наличии конкретизированных должностных обязанностей и устанавливаются всем категориям работников учреждения, в том числе, не относящимся к основному персоналу.

При оценке деятельности работников, относящихся к руководителям, специалистам, вспомогательному и обслуживающему персоналу каждому показателю присваиваются размеры выплат стимулирующего характера.

2.3. **Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** выплачиваются работникам за:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- обеспечение высококачественного образовательного процесса.

2.4. **Премияльные выплаты по итогам работы** выплачиваются за определенный период: квартал, полугодие, год.

2.5. **Иные поощрительные и разовые выплаты** устанавливаются за счет доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

Предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть сотрудника или близкого родственника работника;

- иные экстраординарные обстоятельства (длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием работника).

Размер разовых и единовременных выплат и материальной помощи может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения до 3-х раз за календарный год.

№	Наименование выплат	Размер выплаты от 10% до 100% от должностного оклада (от 1000 до 20000 рублей) без учета районного коэффициента
1.	Премия к профессиональным праздникам (День работника культуры, День учителя, День матери, День пожилого человека)	до 10 000 руб.
2.	Премия к юбилейным датам учреждения (25 лет, 50 лет, 75 лет и др.)	до 10 000 руб.
3.	Премия к юбилейным датам сотрудников (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	до 10 000 руб.
4.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	до 5 000 руб.
5.	Материальная помощь на лечение (в зависимости от тяжести заболевания), в связи со смертью близких родственников	до 20 000 руб.
6.	Материальная помощь в связи с рождением ребенка	до 10 000 руб.

2.5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (в процентах к месячному должностному окладу)
Руководители и специалисты	
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	30
от 20 лет и выше	40
Технические исполнители	
от 3 до 8 лет	10

от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 лет до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления, органах местного самоуправления;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики;

г) время обучения работников культуры, искусства, кино, физической культуры и спорта, образовательных учреждений культуры и спорта, специализированных молодежных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, физической культуры и спорта, образовательными учреждениями культуры и спорта, специализированными молодежными учреждениями.

ж) время работы в учреждениях культуры, искусства, образовательных учреждениях культуры - для работников учреждений культуры.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, не включается время работы по профессиям рабочих.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (в соответствии с установленной нагрузкой - для педагогических работников), но не более одной ставки и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

В случае, если работник не полностью отработал месяц либо количество часов педагогической нагрузки педагогических работников меньше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени (количеству часов педагогической нагрузки).

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы работника.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты производится на основании приказа руководителя Учреждения, изданного по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплаты за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы, дающий право для установления выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников Учреждений размера выплаты за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Выплата за выслугу лет не устанавливается лицам, работающим:

- по совместительству;
- по профессиям рабочих.

2.6. Специальная выплата молодым специалистам, педагогическим работникам устанавливается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в [пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании"](#).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

При стаже работы	Руб.
до 1 года	850
от 1 до 2 лет	640
от 2 до 3 лет	420

до 3 лет и при наличии диплома с отличием	1060
---	------

Назначение и выплаты молодым специалистам производятся по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательной организации.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления за фактически отработанное время в календарном месяце.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

2.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

2.8. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему стимулирующих выплат за отработанный период.

2.9. В конце отчетного периода делается анализ о выполненных показателях эффективности деятельности работников МБУ ДО ШИ №65. Данные передаются Директору учреждения для подготовки приказа о назначении стимулирующих выплат сотрудникам, выполнившим в отчетном периоде показатели.

2.10. Работникам, работающим в МБУ ДО ШИ №65 на полную ставку по основному месту работы, выполнившим условия эффективного контракта приказом директора устанавливается полный объем размера премии.

2.11. У работников, работающих в МБУ ДО ШИ №65 на неполную ставку, количество показателей уменьшается пропорционально занимаемой ставке.

3. Показатели эффективности и размер стимулирующих выплат

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе				
№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1.Качественное обеспечение образовательного процесса в школе. Положительная динамика образовательных результатов учащихся по результатам контрольных точек (качественная успеваемость более 60%)	до 10%	Ежемесячно
		1.2.Организация работы с одаренными учащимися: мастер-классы, консультации с ведущими педагогами. Выдвижение учащихся на конкурсы	до 10%	Ежемесячно
		1.3.Выполнение муниципального задания. Организация работы по сохранности контингента, прирост обучающихся по предпрофессиональным программам. Организация эффективного набора учащихся в школу.	до 30 %	Ежеквартально
		1.4.Организация работы по профориентации. Поступление выпускников в профильные учебные заведения.	до 50 %	1 раз в год
		1.5.Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, по документообороту	до 15 %	Ежемесячно
		1.6.Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	до 10 %	Ежеквартально
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1.Подготовка документов для кандидатов на звание стипендиатов различного уровня	до 10%	По факту
		2.2.Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: организация и проведение конкурсов, фестивалей, участие в социально значимых проектах	до 30 %	По факту
		2.3.Количество разработанных инструктивных материалов для преподавателей и обучающихся	до 10 %	По факту
		2.4.Внесение предложений, разработка проектов, направленных на совершенствование работы школы	до 20 %	По факту
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	3.1.Качественная сдача отчетности, выполнение показателей муниципального задания, эффективное планирование	до 50 %	По итогам полугодия

4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1.Разовые премии к знаменательным датам. Единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ	от 3000 до 10000 руб.	К профессиональным праздникам, юбилейным датам по факту
----	--------------------------------------	---	-----------------------	---

Преподаватель и концертмейстер				
№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1.Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся по результатам контрольных точек (более 60% качественная успеваемость класса)	от 1000 до 3000 руб.	1 раз в полугодие
		1.2.Эффективная профорientация и подготовка учащихся в профильные учебные заведения. Наличие поступивших в ВУЗы и СПУЗы	от 5000 до 10000 руб.	1 раз в год
		1.3.Руководство творческим коллективом. Высокая востребованность коллектива, наличие благодарностей, участие в концертной и конкурсной деятельности	от 10% до 50 %	Ежемесячно
		1.4.Сохранность контингента, отсутствие обоснованных жалоб родителей учащихся	от 1000 до 10000 руб.	Ежемесячно
		1.5.Участие в коллективных педагогических проектах, учебно-методической работе: выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, мастер-классах, открытых уроках и т.п.	от 1000 до 3000 руб.	По факту
		1.6.Участие в разработке и реализации образовательной программы школы: разработка учебных программ, учебно-методического комплекса	от 3000 до 5000 руб.	По факту
		1.7. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, охраны труда	от 1000 до 3000 руб.	Ежемесячно
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1.Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения: участие в концертах, городских целевых программах («Качество жизни пожилых людей и инвалидов», «Профилактика правонарушений несовершеннолетних», «Семья», «Патриотическое воспитание», «Дети-инвалиды», «Каникулы», «Одаренные дети», «Детская филармония»). Работа с родителями	от 1000 до 10000 руб. за 1 мероприятие	По факту

		2.2.Выполнение особо важных и срочных работ, участие и организация конкурсов различного уровня, подготовка лауреатов конкурсов, участие в социально значимых мероприятиях	от 30 % до 100%	По факту
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	3.1.Выполнение показателей муниципального задания, плановых показателей работы школы. Качественная подготовка и сдача отчетности. Отсутствие замечаний по ведению журналов, индивидуальных, календарных планов, информационных справок. Отсутствие дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой дисциплины, пожарной безопасности, охраны труда.	от 1000 до 5000 руб.	По итогам учебной четверти , полугодия, года
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1.Разовые премии к знаменательным датам. Единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ	от 1000 до 10000 руб.	К профессиональным праздникам, юбилейным датам по факту

4. Заключительные положения

4.1. Контроль за правильностью расчетов и начисления стимулирующих выплат осуществляется непосредственно руководителем учреждения.

4.2. Настоящее Положение, а также внесение изменений и дополнений в него, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с трудовым коллективом.

4.3. Положение вступает в силу с 02.09.2020г. бессрочно, либо до внесения изменений и дополнений.

4.4. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников учреждения, а также лиц, принимаемых впервые на работу в учреждение до подписания трудового договора, под роспись.

*Рассмотрено и принято Общим собранием работников МБУ ДО ШИ №65
2 сентября 2020 года*