

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

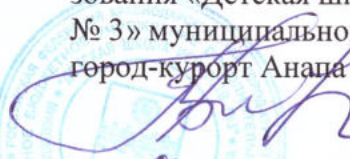
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа

« 03 » октября 2022г.  Е.П. Герасименко

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа

« 03 » октября 2022г.  В.А. Гончарова

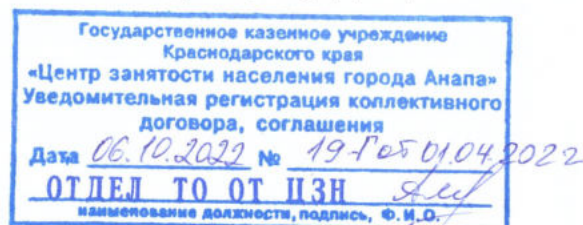
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств № 3»
муниципального образования город-курорт Анапа,

принятому на собрании трудового коллектива протокол № 2 от 18.03.2022г.
уведомительная регистрация коллективного договора № 19-Г от 01.04.2022г.

Общим собранием трудового коллектива МБУ ДО ДШИ № 3, протокол № 3 от 03.10.2022 года решили:

В соответствии с Постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» (приложение №1); от 26 декабря 2019 года № 3590 «О повышении окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которых распространяется отраслевая система оплаты труда, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации муниципального образования город-курорт Анапа» внести изменения в коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа, Приложения № 13 «Положение о премировании работников МБУ ДО ДШИ № 3», № 14 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДШИ № 3», № 15 «Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБУ ДО ДШИ № 3», № 16 «Положение об оказании материальной помощи работникам МБУ ДО ДШИ № 3» изложить в следующей редакции:



Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Детская школа искусств № 3»
муниципального образования город-курорт Анапа

Выписка из протокола № 3
общего собрания трудового коллектива
МБУ ДО ДШИ № 3

от 03.10.2022г.

ст. Гостагаевская

Председатель: Герасименко Е.П.
Секретарь: Григоренко А.Р.

Всего численность работников: 33 человека
Присутствовали: 27 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О внесении изменений в коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа от 01.04.2022 года № 19-Г, Приложения № 13 «Положение о премировании работников МБУ ДО ДШИ № 3», № 14 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДШИ № 3», № 15 «Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБУ ДО ДШИ № 3», № 16 «Положение об оказании материальной помощи работникам МБУ ДО ДШИ № 3» в связи с приведением в соответствии положений с Постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» (приложение №1); от 26 декабря 2019 года № 3590 «О повышении окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которых распространяется отраслевая система оплаты труда, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

СЛУШАЛИ:

1. Гончарову В.А., директора о внесении изменений в коллективный договор МБУ ДО ДШИ № 3. муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа от 01.04.2022 года № 19-Г, Приложения № 13 «Положение о премировании работников МБУ ДО

ДШИ № 3», № 14 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДШИ № 3», № 15 «Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБУ ДО ДШИ № 3», № 16 «Положение об оказании материальной помощи работникам МБУ ДО ДШИ № 3», с целью открытости и коллегиальности принятия решений по вопросам стимулирования труда работников.

ГОЛОСОВАЛИ:

за - 27 человек;

против – нет;

воздержались - нет .

РЕШИЛИ:

1. Внести изменения в коллективный договор МБУ ДО ДШИ № 3. муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа от 01.04.2022 года № 19-Г, Приложения № 13 «Положение о премировании работников МБУ ДО ДШИ № 3», № 14 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДШИ № 3», № 15 «Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБУ ДО ДШИ № 3», № 16 «Положение об оказании материальной помощи работникам МБУ ДО ДШИ № 3».

Председатель



Е.П. Герасименко.

Секретарь



А.Р. Григоренко

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Детская школа
искусств № 3» муниципального
образования город-курорт Анапа
Е.П. Герасименко
« 05 » сентября 2022г.

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
муниципального образования
город-курорт Анапа
В.А. Гончарова
« 05 » сентября 2022г.

**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
муниципального образования город-курорт Анапа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» (приложение №1); от 26 декабря 2019 года № 3590 «О повышении окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которых распространяется отраслевая система оплаты труда, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город – курорт Анапа, утвержденным главой муниципального образования город – курорт Анапа, установлены премии:

- 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;

Порядок и условия установления и выплаты премий работникам МБУ ДО ДШИ № 3 (далее - школы) регулируется в соответствии с настоящим Положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Положение).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными

условиями труда.

1.3. Премирование работников производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

1.4. 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 МБУ ДО ДШИ № 3.

1.5. Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение оснований премирования, изложенных в п.1.4., 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.

2. Порядок премирования работников

2.1. Приказом директора школы могут устанавливаться премии (единовременные денежные вознаграждения) конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов.

2.2. Рекомендацию на установление стимулирующих премиальных выплат дает комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДШИ № 3, 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.

2.3. Премирование по итогам работы производится по результатам в течение определенного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

За один период (за месяц, квартал, полугодие, год) премирование может устанавливаться только по одному из оснований.

2.4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения, по представлению предложений руководителей структурных подразделений, протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения. Премии максимальными размерами не ограничены.

2.5. Положение о премировании работников может быть изменено и дополнено по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Премирование сотрудников

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть выплачены следующие виды премий:

№/п	Наименование	Сумма (рублей)
1. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)		
1.1	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	5000
1.2	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	5000
1.3	Выполнение работ, не входящей в должностные обязанности, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	5000
1.4	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	2000
1.5	За получение призовых мест в профессиональных конкурсах, фестивалях, выставках различного уровня (за каждый диплом), в том числе:	
	Городские, зональные:	1000
	Региональные, краевые:	3000
	Всероссийские, международные:	1000
1.6	Участие преподавателя и учащихся в школьных, городских и краевых концертах	2000
1.7	Организация выставок учащихся отделения изобразительного искусства	2 000
2. За качество выполняемых работ в случае		
2.1	Присвоения почетных званий Российской Федерации	20 000
2.2	Присвоения почетных званий Краснодарского края	15 000
2.3	Присвоения почетных званий муниципального образования город-курорт Анапа	10 000
2.4	Награждения орденами и медалями Российской Федерации	10 000
2.5	Награждения орденами и медалями Краснодарского края	5 000
2.6	Награждения медалями муниципального образования город-курорт Анапа	3 000
2.7	Награждения Почетной грамотой Министерства культуры РФ, Почетной грамотой Министерства образования РФ	5000
2.8	Награждения Благодарностью Министерства культуры РФ, Почетной грамотой Министерства образования РФ	4 000
2.9	Награждения Почетной грамотой главы администрации (губернатора) Краснодарского края	5 000
2.10	Награждения Благодарностью главы администрации (губернатора) Краснодарского края	4 000
2.11	Награждения Почетной грамотой Министерства культуры Краснодарского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края	3 000
2.12	Награждения Благодарностью Министерства культуры Краснодарского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края	2 000

2.13	Награждения Почетной грамотой главы муниципального образования город-курорт Анапа	2 000
2.14	Награждения Благодарностью главы муниципального образования город-курорт Анапа	1 000
2.15	Награждения Почетной грамотой управления культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа	1 000
2.16	Награждения Благодарностью управления культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа	1 000
2.17	Занесения на доску почета муниципального образования город-курорт Анапа.	5 000
3. За интенсивность и высокие результаты работы		
3.1	За интенсивность и напряженность работы	5000
3.2	За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	5000
3.3	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	2000
4. К профессиональным праздникам и юбилеям		
4.1	К профессиональному празднику «День учителя», «День работника культуры»	5000
4.2	В связи с юбилейной датой (50 лет и далее через каждые пять лет)	10000
4.3	В связи с юбилеем учреждения (творческого коллектива), за продолжительную и безупречную работу	5000
4.4	При выходе на пенсию	20 000

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

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

3.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением кроме премий к профессиональным праздникам и юбилеям, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.5. Премия по итогам работы за год, полугодие, квартал, учебную четверть выплачивается по результатам работы в день заработной платы за последний месяц указанного периода времени.

Премия по итогам работы за месяц, к юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачивается в день заработной платы или аванса указанного периода .

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

3.7. Лишение работника премии производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. Заключительные положения

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

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

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Детская школа
искусств № 3» муниципального
образования город-курорт Анапа
Е.П. Герасименко
« 02 » октября 2022г.

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
муниципального образования
город-курорт Анапа
В.А. Гончарова
« 02 » октября 2022г.

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
муниципального образования город-курорт Анапа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» (приложение №1); от 26 декабря 2019 года № 3590 «О повышении окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которых распространяется отраслевая система оплаты труда, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты стимулирующих выплат работникам МБУ ДО ДШИ № 3 (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 производятся в случае отсутствия необходимых средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Рекомендацию на установление стимулирующих выплат дает комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам, 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 показателями эффективности деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 3» 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 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:

№/п	Критерии	Размер надбавки в % от оклада
1	за присвоение государственных наград (медали, ордена), медали «За выдающийся вклад в развитие города-курорта Анапа», почетное звание «Почетный гражданин города-курорта Анапа», за достижения в области культуры	10
2	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)»	15
3	за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»	20

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 на основании оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы руководящих и педагогических работников, работников из числа вспомогательного персонала:

№/п	Критерии	Размер надбавки в рублях
1.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения (призовые участия учащихся в конкурсах, высокий уровень успеваемости в классе, поступающие выпускники, постоянное участие в творческих мероприятиях)	10000
2.	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	5000
3.	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	5000
4.	за сложность и напряженность выполняемой работы	3000
5.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	2000

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер надбавки – до 500 процентов от оклада.

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:

№/п	Критерии	Размер надбавки в рублях
1	за безупречное исполнение должностных обязанностей, проявление инициативы, активное участие в мероприятиях по благоустройству учреждения.	6000

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа
Е.П. Герасименко
« 05 » октябрь 2022г.

Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа
В.А. Гончарова
« 05 » октябрь 2022г.



Положение

об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» муниципального образования город-курорт Анапа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБУ ДО ДШИ № 3 (далее - Учреждение) является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» (приложение №1); от 26 декабря 2019 года № 3590 «О повышении окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которых распространяется отраслевая система оплаты труда, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

1.2. Настоящее Положение определяет размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работников Учреждения. Разработанное Положение принимается по согласованию с представительным органом работников.

1.3. По инициативе руководителя по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с локальными нормативными актами, принятым по согласованию с представительным органом работников.

1.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, размер и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, утвержденный на соответствующий календарный год.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер.

2.3. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер и выплачиваться ежемесячно или по истечению текущего месяца в следующем за фактически отработанное время работником.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работника устанавливается на 12 месяцев /9 месяцев /6 месяцев /3 месяца / 1месяц.

2.5. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке для всех работников Учреждения – до 3,0.

2.6. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором, в отношении конкретного работника в зависимости от финансовой возможности Учреждения и закрепляется приказом, на основании протокола комиссии по выплатам стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДШИ № 3.

3. Показатели для установления персонального повышающего коэффициента

3.1. Показатели для установления размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Условия и порядок отмены персонального повышающего коэффициента

4.1. Решение об отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и оформляется приказом по согласованию с представительным органом работников.

4.2. Персональный повышающий коэффициент может быть уменьшен, отменен в случаях:

- окончания срока их действия;
- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);
- наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения;

5. Финансирование персонального повышающего коэффициента

5.1. Установление персонального повышающего коэффициента к должностным окладам, ставкам работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Приложение № 1
к положению об установлении
персонального повышающего
коэффициента работникам
МБУ ДО ДШИ № 3

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента работникам

№ п/п	Показатели	коэффициент
1.	Молодому специалисту в возрасте до 30 лет до достижения педагогического стажа 3 года	1
2.	Малоопытному специалисту (в течении 5 лет после окончания профессионального учреждения), не входящему в категорию молодого специалиста	0,5
3.	Преподавателю за личное участие в профессиональных конкурсах и концертных мероприятиях, а так же за стабильное результативное участие учащихся в конкурсах и концертных мероприятиях	0,5
4.	Преподавателю за профориентационную работу (наличие поступивших по профилю выпускников)	0,2
5.	Преподавателю, за заведование отделением, методической секцией, руководство творческим коллективом	1
6.	Работникам за организацию и ведение работы с сообществом родителей в социальных сетях в нерабочее время в том числе	0,2
7.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (ответственные, назначенные приказом)	0,5
8.	Специалистам за верность профессии, имеющим непрерывный стаж работы в учреждении более 20 лет.	0,5
9.	Администрирование и наполнение страниц учреждения в социальных сетях	0,5
10.	Преподавателю за работу с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,5
11.	Работнику за оперативное и качественное выполнение заданий администрации учреждения	0,1
12.	Работнику за напряженность и сложность, связанную с выполнением работ по ведению учета личного состава работников, личных дел, заполнению трудовых книжек, предоставлению отчетов в пенсионный фонд и центр занятости, воинский учет.	2
13.	Работнику за ведение архива	1
14.	Специалисту по закупкам за напряженность и сложность работы в сфере закупок, оперативное и качественное исполнение заявок по закупкам, отсутствие правонарушений, отсутствие предписаний, административных протоколов надзорных и других проверяющих органов	0,2
15.	Ответственному за организацию и проведение внеклассной работы, концертно-выставочных мероприятий, экскурсий, мастер-классов и т.д.	0,5
16.	Заместителю директора, заведующему хозяйством за безаварийную работу учреждения, за разъездной характер работы	0,5
17.	Техническому персоналу за дополнительные работы (слесарные, штукатурные, малярные, монтажные и т.д.)	0,5
18.	Работнику в период подготовки школы к новому учебному году	1
19.	Дворнику за работу в особых условиях труда: зимний период (уборка снега, уничтожение сосулек); весенне-летний период (подготовка клумб, покос травы); осенний период (уборка листвы)	1

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Детская школа
искусств № 3» муниципального
образования город-курорт Анапа
Е.П. Герасименко
« 05 » октября 2022г.

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
муниципального образования
город-курорт Анапа
В.А. Гончарова
« 05 » октября 2022г.

**Положение
об оказании материальной помощи работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
муниципального образования город-курорт Анапа**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» (приложение №1); от 26 декабря 2019 года № 3590 «О повышении окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которых распространяется отраслевая система оплаты труда, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

В целях оказания социальной поддержки работникам МБУ ДО ДШИ № 3, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, из фонда оплаты труда учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и предоставления подтверждающих документов (при необходимости). Материальная помощь может быть оказана 1 раз в году.

1.2. Настоящее Положение определяет размер материальной помощи и порядок ее предоставления.

1.3. Разработанное Положение принимается по согласованию с представительным органом работников.

По инициативе руководителя по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

1.4. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

2. Источники финансирования

2.1. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, утвержденных на соответствующий календарный год.

2.2. Так же материальная помощь может быть выплачена из средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

3. Основания для выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь может выплачиваться 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 (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.

4. Размер выплаты и документы необходимые для подачи заявления на предоставление помощи

4.1. В целях прозрачности выплаты материальной помощи, размер помощи определяется фиксированной суммой, при условии предоставления подтверждающих документов:

№ п/п	Основание	Размер выплаты	Подтверждающие документы
1	Смерть сотрудника или его близких родственников	10 000	Свидетельство о смерти или признании умершим, документ подтверждающий степень родства
2	Несчастный случай (авария, травма), пожар, гибель имущества и т.д.	10 000	справки из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.
3	Лечение сотрудника или членов его семьи (для приобретения лекарств, прохождения обследования или оплаты лечения)	10 000	Соответствующие медицинские справки, заключения и другие подтверждающие документы
4	К отпуску, на лечение, приобретение путевок	10 000	приказ на очередной ежегодный отпуск сроком на 14 календарных дней или более, санаторно-курортная путевка, курсовка
5	В связи юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка	10 000	50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д., свидетельство ЗАГС о браке, свидетельство о рождении (усыновлении) детей
6	Прохождение обучения работником или его детьми	5 000	Договор оказания образовательных услуг
7	Иные обстоятельства (подготовка к школе первоклассника, проводы в армию и т.д.)	10 000	Протокол согласования с первичной профсоюзной организацией

4.2. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

5. Категории работников, которые имеют право рассчитывать на тот или иной вид помощи

5.1. Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

6. Порядок предоставления материальной помощи

6.1. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

6.2. В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

6.4. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

7. Основания для отказа в выплате

7.1. Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность Учреждения и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов.

7.2. В выплате материальной помощи работнику может быть отказано по следующим причинам:

- отсутствие у Учреждения стимулирующего фонда;
- материальная помощь уже была выплачена работнику в текущем году;
- в случае не предоставления работником подтверждающих документов.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

8.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

8.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.