

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО  
"НШИ им. В.Л. Калаберды"

Л.А. Прокопенкова

Приказ № 57Лс

« 06 » мая 2020г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И**  
**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**  
**работникам муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования Пряжинского района**  
**"Национальная школа искусств им. В.Л. Калаберды"**

**1. Общие положения**

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

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями);
- Положением об оплате труда работников учреждения;
- Иными нормативными актами, не противоречащими законодательству РФ.

1.2. Стимулирование работников МБУ ДО "НШИ им. В.Л. Калаберды" (далее - учреждение) 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

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, а также на основе оценочных листов с личными показателями критериев эффективности работы.

1.7. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу: за ученую степень, почетное звание. Применение этих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень устанавливается:

Работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) – 0,1;

Руководителям и иным работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) – 0,1.

1.7.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается:

– руководителям и иным работникам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в размере - 0,1;

– работникам Учреждения, под руководством которых творческие коллективы учреждения имеют звание "народный", "образцовый" - 0,1;

– преподавателям, выполняющие обязанности заведующих структурными подразделениями учреждения - 0,1;

– при наличии у работника двух и более оснований для применения повышающего коэффициента повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному повышающему коэффициенту.

1.7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.8. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера на основе личных показателей (оценочных листов работников) приказом руководителя учреждения создается комиссия по оценке эффективности, в состав которой могут входить работники и представители Администрации школы.

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

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

1.11. Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения.

## **2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

2.1. Условия и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

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

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

2.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются:

- за фактически отработанное время;
- в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников.

2.6. На формирование стимулирующего фонда могут направляться средства, полученные учреждением от осуществления иной приносящей доход деятельности.

## **3. Виды и размер выплат стимулирующего характера**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы;

3.1.2. Иные поощрительные и разовые выплаты;

3.1.3. Выплаты за стаж работы в данном учреждении, выслугу лет:  
от 2 лет - 5%, от 5 лет - 10%, от 10 лет - 15%, от 15 лет - 20%.

3.1.4. Специальная выплата молодым специалистам;

3.1.5. Выплаты на основе показателей эффективности работы (оценочных листов).

**3.2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ устанавливаются за:**

№	Виды выплат за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ	Периодичность выплат	Размер от 10% до 100% от должностного оклада, в рублях без учета районного коэффициента	
			Руководители, специалисты	Технические исполнители, рабочие
3.2.1.	<b>Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в т.ч.:</b>			
	за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	ежемесячно		Уборщики 10% - 20%
	за интенсивность и качество выполненных работ по подготовке школы к новому учебному году (ремонт, переезды)	единовременно по факту	преподаватели до 50%	Уборщики до 50%
	за настройку и ремонт музыкальных инструментов	ежемесячно,	преподаватели до 25%	-
		по факту	-	настройщик до 10000 руб.
3.2.2.	<b>За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения, т. ч.:</b>			
	за работу со СМИ, ведение сайтов, компьютерный дизайн и оформление печатной рекламной продукции, подготовку видеопрезентаций	ежеквартально ежемесячно	Заместитель директора, преподаватели до 10%	
	за высокий уровень организации концертно-просветительской работы	ежемесячно	Заместитель директора до 10%	Делопроизводитель до 10%
3.2.3.	<b>За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, в т. ч.:</b>			
	за подготовку, организацию и проведение конкурсов, в том числе на базе школы, организацию социально значимых проектов	по факту	Заместитель директора, зав МО до 5000 руб.	Делопроизводитель, уборщики до 30%
	за участие в социально значимых мероприятиях	по факту	преподаватели, концертмейстеры до 20%	
	за использование в работе карельского языка	ежемесячно	Преподаватели до 20%	
3.2.4.	<b>За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ</b>	по факту	преподаватели, концертмейстеры до 30%, заместитель директора до 30%	
3.2.5.	<b>За обеспечение высококачественного учебно-воспитательного процесса, в т. ч.:</b>			
	за эффективную профориентацию и подготовку в ССУЗы и ВУЗы	по факту	преподаватели до 50%	

	за интенсивность и высокое качество работы с творческими коллективами	ежеквартально	преподаватели до 50%	
	за наставничество	ежемесячно	преподаватели до 10%	
3.2.6.	<b>Премияльные выплаты по итогам работы:</b>			
	за качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью	по факту		Делопроизводитель до 5000 руб
	за качественную подготовку и сдачу отчетности, высокие результаты работы	по итогам учебной четверти, полугодия, года	преподаватели, концертмейстеры заместитель директора, от 2000 до 5000 руб.	

### 3.3. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя при наличии финансовых средств. Предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

смерть сотрудника или близкого родственника работника (первой степени родства - супруг, родители, дети).

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)	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. 5 000,00 5 000,00 7 500,00 10 000,00 10 000,00

### 3.4. Специальная выплата на выравнивание заработной платы.

Стимулирующие выплаты на выравнивание заработной платы производятся в соответствии с нормативными правовыми актами вышестоящих организаций в целях реализации Указов президента РФ от 2012 года по достижению целевых значений средней заработной платы работников муниципальных учреждений.

#### **4. Периодичность и сроки стимулирующих выплат**

4.1. Периодичность выплат стимулирующего характера определяется настоящим Положением.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся одновременно с выплатой заработной платы.

#### **5. Заключительные положения**

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

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

5.3. Положение вступает в силу с 01.05.2020. и действует бессрочно, до внесения изменений и дополнений.

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

Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации  
МБУ ДО «НШИ им. В.Л. Калаберды»

\_\_\_\_\_ Т.Г. Лукьянова

« » \_\_\_\_\_ 2020г.