

**Согласовано:**

Представитель трудового коллектива  
МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К Назаретова»

\_\_\_\_\_ С.Н. Тарановская

« 07 » июня 2019 года

**Утверждаю:**

Генеральный директор  
МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К Назаретова»

\_\_\_\_\_ А.Б. Рустамянц

« 07 » июня 2019 года



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера работников**  
**МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К. Назаретова»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 16.06.2017 № 523 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры подведомственных Управлению культуры города Ростова-на-Дону, в целях материального стимулирования педагогических и других работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

**2. Размеры и условия выплат стимулирующего характера.**

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

молодым специалистам из числа педагогических работников.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю, заместителям руководителя, педагогическим работникам (по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы) в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы).

Руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы, не образующие новый должностной оклад, в соответствии с таблицей:

Перечень учреждений	Размер коэффициента
МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К. Назаретова» (определяется в баллах по результатам мониторинга качества образовательного процесса, осуществляемого Управлением культуры города Ростова-на-Дону в соответствии с положением, утвержденным приказом Управления культуры города Ростова-на-Дону): от 52,0 до 65,7 балла 65,8 балла и выше	0,15 0,25

Примечание:

Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в таблице пунктом 2.3 настоящего Положения, рассчитываются исходя из должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников) в зависимости от результативности труда. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Размеры и порядок установления выплаты утверждаются локальным правовым актом Учреждения в пределах средств местного бюджета,

предусмотренных Учреждению на введение данной выплаты. Выплата устанавливается в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальным правовым актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ в размере до двух минимальных должностных окладов, ставок заработной платы устанавливается работникам Учреждения, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю – Управлением культуры города Ростова-на-Дону;  
работникам Учреждения – руководителем.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения локальным правовым актом, но не более размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю Учреждения.

При изменении в течение календарного года размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя Учреждения, установленные размеры выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения сохраняются в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Выплата за качество работы устанавливается рабочим (настройщик пианино и роялей), имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размере до двух минимальных ставок заработной платы.

Выплата за качество работы устанавливается рабочим других профессий, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.7. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Выплаты за выслугу лет устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10;

от 5 до 10 лет – 15;

от 10 до 15 лет – 20;  
свыше 15 лет – 30.

Педагогическим работникам выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной работе, работе выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 года включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам Учреждения выплачиваются премии по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Премии выплачиваются по итогам работы и в целях поощрения работников за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается Учреждением самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании работников учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение №4).

4.8.1. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения,

устанавливаемых локальным правовым актом Управления культуры города Ростова-на-Дону.

4.8.2. При определении показателей и условий премирования учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

4.8.3. Премирование руководителя Учреждения производится в порядке, утвержденном локальным правовым актом Управления культуры города Ростова-на-Дону, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, устанавливаемых локальным правовым актом Управления культуры города Ростова-на-Дону.

4.8.4. Конкретный размер премии определяется в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), но не более двух должностных окладов, ставок заработной платы.

4.8.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с Приложением №7 к Положению об оплате труда, с учетом мнения представительного органа работников.

Учреждение вправе выплачивать руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и другим сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с пунктом 4.8 настоящего Положения, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в размерах и порядке, определенном:

для руководителя – Управлением культуры города Ростова-на-Дону;

для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и других сотрудников – руководителем Учреждения в соответствии Положением о премировании работников за счет средств от приносящей доход деятельности ( приложение №4).

4.9. Выплата за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

Выплата за квалификацию устанавливается работникам со дня присвоения квалификационной категории. Квалификационная категория присваивается работнику по решению аттестационной комиссии.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15;

при наличии высшей квалификационной категории – 30.

4.10. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, в соответствии с профилем выполняемой работы по основному профилю профессиональной деятельности.

4.10.1. Выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук - 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

Выплата за наличие ученой степени устанавливается по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10.2. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Выплата за наличие ведомственного нагрудного знака (значка) устанавливается работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком (значком).

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака, значка) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака, значка) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (нагрудным знаком, значком).

При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак, значок) выплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака, значка) устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности.

Педагогическим работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

4.11. Выплата за классность водителям автомобилей всех типов устанавливается: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений дополнительного образования культуры и искусства молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к трудовой деятельности по специальности, в течение первых трех лет работы устанавливается выплата к должностному окладу (ставке заработной платы):

имеющим высшее профессиональное образование – до 30 процентов;

имеющим среднее профессиональное образование – до 20 процентов.

Условиями получения выплаты молодыми специалистами являются: наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и работа в Учреждении дополнительного образования по специальности.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.