

**Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера,
критерии их установления в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«Губкинская детская школа искусств имени Г.В. Свиридова»**

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Губкинская детская школа искусств имени Г.В. Свиридова» (далее Школа) с целью мотивации их к более качественному выполнению своих профессиональных (должностных обязанностей), поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Школы. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и трудовыми договорами.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

4. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Школы является приказ директора. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору Школы является приказ МКУ «Управление культуры Администрации города Губкинского».

5. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка за государственную награду;
- надбавка за наличие классности;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за специфику работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.1. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

Применение надбавки за интенсивность труда не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

5.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для учреждения, автономного округа и муниципального образования;

- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлекших привлечение денежных средств или экономию денежных средств учреждения, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;

- разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо муниципального значения или масштаба;

5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, автономного округа по основному профилю деятельности учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие ученой степени, почетного звания возникает при присуждении работнику ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Применение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с

особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

5.4. Надбавка за наличие государственной награды.

Надбавка за наличие государственной награды устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника государственной награды по основному профилю деятельности учреждения.

Применение надбавки за наличие государственной награды не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

5.5. Надбавка за наличие классности.

Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей ежемесячно с целью мотивации работников к повышению качества выполняемых ими работ.

Применение надбавки за наличие классности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

5.6. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ежемесячно к должностному окладу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

Право работника учреждения (за исключением руководителя учреждения) на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Применение надбавки за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении устанавливаются премияльные выплаты по итогам работы за учебный год.

Показателями и критериями эффективности работы работников учреждения являются:

- выполнение плана доходов учреждения от платных услуг, оказанных учреждением;
- расширение платных услуг;
- сохранение контингента обучающихся класса, учреждения

- активная проектная деятельность учреждения (написание проектов, победы в конкурсах, проектах различного уровня, получение грантов);

- выполнение утвержденного учреждению муниципального задания;

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ), установленных муниципальным заданием;

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;

- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;

- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнения приказов МКУ «Управление культуры Администрации города Губкинского» (далее - управления культуры муниципального образования), а также их качество;

- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;

- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг;

- отсутствие замечаний проверяющих органов и управления культуры муниципального образования по результатам проверок деятельности учреждения.

Конкретные показатели и критерии эффективности работы работников учреждения устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа).

Для осуществления оценки выполнения работниками учреждения показателей и критериев эффективности работы работники учреждения представляют руководителю учреждения отчетные данные по выполнению показателей и критериев эффективности работы за отчетный период (за учебный год) и пояснительную записку к ним, которая должна носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя и критерия эффективности работы работника учреждения, при необходимости подтвержденного соответствующими расчетами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей и критериев эффективности работы работника учреждения.

Ответственными за предоставление отчетных данных по выполнению показателей и критериев эффективности работы работников учреждения являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместители руководителя учреждения по курируемому направлению.

Срок представления отчетных данных по выполнению показателей и критериев эффективности работы работников учреждения рекомендуется установить – не позднее 10 – 20 календарных дней до конца отчетного периода.

Для подведения итогов и оценки выполнения работниками показателей и критериев эффективности их работы за соответствующий отчетный период учреждением создается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом устанавливать рекомендуемый размер премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника учреждения.

Рекомендуемый размер премиальных выплат по итогам работы определяется в зависимости от выполнения работником показателей и критериев эффективности его работы и процента, установленного за выполнение данных показателей и критериев эффективности работы работника учреждения.

Окончательное решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника принимается руководителем учреждения локальным нормативным актом учреждения.

Работнику, с которым прекращен трудовой договор по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8 – 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

5.8. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, занимающим должности, предусмотренные в перечне должностей согласно приложению № 6 к настоящему Отраслевому положению, при наличии у них квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, с учетом требований к их квалификации, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие квалификационной категории возникает при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Применение надбавки за наличие квалификационной категории не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

5.9. Надбавка за специфику работы.

Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях).

Применение надбавки за наличие квалификационной категории не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

6. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в соответствии с таблицей :

Таблица

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, К _{сч}
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, К _{кх}	
1	2	3	4
Муниципальное учреждение дополнительного образования	12	0,4	до 3,9

Работодатель вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными таблицей.

7. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх сумм средств направленных для выплаты должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусматриваются средства в размере месячного фонда оплаты труда на выплату премии по итогам работы. Выплата премии по итогам работы осуществляется к профессиональному празднику «День учителя».

8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников учреждения размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения.