С О Г Л А С О В А Н О У Т В Е Р Ж Д А Ю

Председатель комитета Директор МБУ ДО

культуры администрации «Детская школа искусств № 6»

городского округа «Город Чита»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Е. Девяткин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е .В. Антихевич «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г. « 1 » сентября 2019 г.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Детская школа искусств № 6»

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ**

**г. Чита**

**I Общие положения**

Настоящее положение об оплате и стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 6» (далее-Положение), координация и регулирование деятельности которых возложены на комитет культуры администрации городского округа «Город Чита» (далее - Комитет культуры) разработано на основании постановления администрации городского округа «Город Чита» от 27 марта 2019 года № 221, постановления администрации городского округа «Город Чита» от 24 сентября 2014 года № 149 (в ред. От 11.04.2019 г.):

 Положение является локальным правовым актом МБУ ДО «Детская школа искусств №6» (далее ДШИ № 6), направленным на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, в развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, добросовестного исполнения должностных обязанностей; строгое соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка ДШИ.

 Положение включает в себя:

 - размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ);

-наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

-размеры надбавок и иные выплаты стимулирующего характера и критерии их установления.

 Условия оплаты труда, в том числе размер базового оклада, ставки заработной платы работников, надбавки к ним и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда МБУ ДО «Детская школа искусств №6» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета городского округа «Город Чита» и средств поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного Комитетом культуры.

При формировании расходов учреждений размер фонда оплаты труда определяется исходя из объемов бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров базовых должностных окладов, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 27 марта 2019 года № 221.

При формировании расходов казенных учреждений размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год и плановый период и рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров базовых должностных окладов, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 27 марта 2019 года № 221.

Размер фонда оплаты труда определенный исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения на возмещение нормативных затратах, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, ежегодно утверждается руководителем учреждения.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих данного учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей, установленных Комитетом культуры.

В случае изменения структуры учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты и стимулирования труда конкретизируются и закрепляются учреждением в Коллективном договоре и данном Положении по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения (далее-профсоюз) при его наличии.

Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 27 марта 2019 года № 221 не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам учреждений до вступления в силу данных нормативно-правовых актов, при условии сохранения работникам объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

При этом учитываются требования федерального закона, устанавливающего минимальный размер оплаты труда, и регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

Заработная плата работникам предельными размерами не ограничивается. Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления компенсационных и стимулирующих выплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

ДШИ № 6 предусматривает на осуществление стимулирующих выплат часть средств (не менее 20% из фонда оплаты труда) на оплату труда, формируемых за счет бюджета городского округа «Город Чита» и средств на оплату труда, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

 **II Установление оклада (должностного оклада),**

**ставки заработной платы работников МБУ ДО ДШИ № 6**

2.1. Базовые должностные оклады работников учреждений по профессионально-квалификационным группам работников учреждений культуры, искусства и кинематографии и образовательных учреждений сферы культуры устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы с обязательным применением внутри должностного категорирования не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы, установленной постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 24 сентября 2014 №149 (в ред. от 11.04.2019 г.).

2.2. Размеры базовых должностных окладов по должностям работников муниципальных учреждений устанавливаются в размере не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 24 сентября 2014 №149 (в ред. от 11.04.2019):

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих:- гардеробщик;- слесарь-сантехник;- вахтер;- уборщик служебных помещений;- уборщик территории. | 4722 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих:- рабочий по комплексному обслуживанию здания и ремонту зданий. | 5295  |
| Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих:- водитель автомобиля | 5438 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих:- слесарь-электрик. | 5581 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень:- секретарь;- костюмер | 5516 |
| 1 квалификационный уровень:- настройщик пианино и роялей- реставратор клавишных инструментов | 5659 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада, руб. |
| 1квалификационный уровень:- специалист по кадрам | 6804 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности педагогических работников»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада, руб. |
| 2 квалификационный уровень - концертмейстер | 7228 |
| 4 квалификационный уровень- преподаватель | 7497 |

2.3. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.4. Оклад заместителей директора учреждения устанавливается:

Заместителю директора по АХЧ – 10 процентов, заместителю директора по учебной и воспитательной работе – на 20 процентов ниже оклада директора учреждения.

 **III Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом,), работа в специализированных учреждениях, организациях с особым режимом работы).

3.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляют за наличие вредных условий труда в размере до 24 процентов от должностного оклада. Конкретный размер выплаты определяется по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций». Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат).

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

 а) доплата за расширение зоны обслуживания;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

б) доплата за совмещение профессий (должностей);

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

в) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

г) доплата за сверхурочную работу;

Повышенная оплата за сверхурочные работы составляет:

-за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

- за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

 По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

д) доплата за работу в ночное время – производится работникам за каждый час работы в ночное время. (Ночным считается время с 22.00 до 6.00).

 Размер доплаты устанавливается - 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце;

е) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада), за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с трудовым законодательством.

**IV Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений с целью повышения мотивации работников к качественному результату, поощрения за выполненную работу и с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным и максимальным размером.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

- выплата за специфику работы;

- выплата за интенсивность;

- выплата за высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка водителям за классность;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за особые условия работы;

- надбавка за почетное звание, почетный знак, ученую степень, ученое звание, за высокие спортивные достижения;

- система премирования.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам ДШИ № 6, устанавливаются в процентах к базовым должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах. Размеры, условия и порядок предоставления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Чита».

4.4. Выплата за специфику работы устанавливается работникам в ДШИ № 6:

 а) педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования за наличие установленной первой квалификационной категории – в размере 10 процентов к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

б) педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования за наличие установленной высшей квалификационной категории – в размере 15 процентов к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

в) педагогическим работникам, реализующим дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств, - в размере не более 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом учебной нагрузки;

г). иным работникам – до 20 процентов к базовому должностному окладу, ставке заработной платы;

Размер данной надбавки устанавливается с учетом разъездного характера работы, или ее режима, или напряженности в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки. Размер надбавки устанавливается в соответствии с критериями оценки интенсивности, высоких результатов работы согласно приложению к настоящему Порядку

4.5. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются по решению руководителя, в пределах утвержденного фонда, в соответствии с локальными нормативными актами, в котором указываются размеры выплат, в соответствии с Приложением № 1.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

Размер надбавки устанавливается в соответствии с критериями оценки интенсивности, согласно приложению к настоящему Порядку.

За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников МБУ ДО «ДШИ №6», в качестве дополнительной нагрузки устанавливаются ежемесячные доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- за руководство методическим объединением – до 15 процентов к базовому должностному окладу;

- за заведование отделением, секцией - от 15-до 30 процентов к базовому должностному окладу;

4.6. Выплаты за высокие результаты работы назначаются работникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений. МБУ ДО « Детская школа искусств №6» вправе принимать локальные акты, устанавливающие условия предоставления выплат стимулирующего характера за высокие результаты труда с указанием размеров в пределах утвержденного фонда оплаты труда и с учетом отраслевых особенностей в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда в соответствии с приложением к настоящему Порядку.

4.7. Перечень профессий (должностей), условия предоставления и размер надбавки за особые условия работы устанавливаются комитетом культуры в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с приложением к настоящему Порядку.

4.8. Работникам ДШИ № 6 устанавливается надбавка за выслугу лет, выплачиваемая работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях культуры, образования и рекомендуется устанавливать в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы):

- при выслуге от 1 до 3лет – 10 процентов;

- при выслуге от 3 до 5 лет – 20 процентов;

- при выслуге от 5 до 10 лет – 25 процентов;

Свыше 10 лет без ограничения срока действия – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

4.9. Водителю ДШИ № 6 устанавливается надбавка за классность. Надбавка устанавливается только для водителей 1-го и 2-го класса и начисляется ежемесячно исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок:

- 2 класс – в размере 10 процентов;

- 1 класс – в размере 25 процентов.

4.10. Молодым специалистам.

Надбавка устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы лицам в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с ДШИ № 6, в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования.

 Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора.

 При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с учреждением, в другое учреждение, ранее установленная надбавка сохраняется.

4.11. Надбавка за почетное звание, почетный знак, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов к базовому должностному окладу, ставки заработной платы работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные ля работников различных отраслей, название которых начинается на слова «Народный»;

2) в размере 10 процентов к базовому должностному окладу, ставки заработной платы работникам имеющим почетные звания , названия которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализациям:

3) в размере 5 процентов к должностному окладу, ставки заработной платы работникам, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации.

4) в размере 10 процентов к базовому должностному оклада, ставки заработной платы работникам, имеющим ученую степень (кандидат наук, доктор наук)

Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам, имеющим почетные звания и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

4.12. Выплаты стимулирующего характера осуществляются только при наличии фонда оплаты труда для данных выплат.

 4.13. Порядок установления размеров выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам.

- Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме директора) по результатам труда производится директором школы по согласованию с Комиссией школы и профсоюзным органом.

-Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

-Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием Комиссии школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

-Работники самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (месяц), представляют аналитическую информацию о результатах своей деятельности на рассмотрение Комиссии школы.

- Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне школы осуществляется заместителями директора, директором.

 - На основании всех материалов мониторинга (за месяц) составляется итоговый оценочный лист о показателях результативности деятельности работников, который представляется в комиссию по распределению стимулирующего фонда. На основании протокола комиссии о рассмотрении оценочных листов работников издается приказ директора «О выплатах стимулирующего характера». Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

 4.14. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение:

 - Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций.

 - Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

 - Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

 - Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

 - Обоснованные жалобы родителей на преподавателя (за низкое качество учебно-воспитательной работы).

 - Нарушение педагогической этики (некорректное поведение по отношению к коллегам, грубость при работе с учащимися).

 - Детский травматизм по вине работника.

 - Халатное отношение к сохранению материально- технической базы.

 - Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

4.15. Общая сумма процентов выплат стимулирующего характера не должна превышать 100 % за проработанный месяц (согласно приложению № 1).

 **V Порядок и условия премирования работников**

5.1. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах утвержденного фонда на основании Коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании работников учреждения.

Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

5.1. При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

5.2. Премия может быть выплачена единовременно.

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

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.2.2. Единовременная премия может выплачиваться при:

- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края, профсоюза работников культуры.

Конкретный размер премии устанавливается в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

5.3. Премия может выплачиваться работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

-интенсивность и напряженность работы;

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

-результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

**-** организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

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

 **VI Доплата до уровня минимального размера оплаты труда**

6.1.В случае если месячная заработная плата работников муниципальных учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, доплаты за работу в ночное время, доплаты за сверхурочную работу, доплаты за работу в праздничные и выходные дни), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, доплаты за работу в ночное время, доплаты за сверхурочную работу, доплаты за работу в праздничные и выходные дни). Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений.

**VII Выплата материальной помощи**

7.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**VII**I **Формирование фонда оплаты труда работников**

**муниципальных учреждений**

8.1.Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ №6» формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из бюджета городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 **IX Другие вопросы оплаты труда**

9.1.В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2.Руководитель учреждения обязан обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по современной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации».

9.3.Руководитель учреждения обязан обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по современной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации».

**X Выплата материальной помощи**

10.1.Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором.

**XI Порядок внесения изменений**

11.1.В течение периода действия данного Положения, выплаты стимулирующего характера могут быть изменены (снижены, повышены или отменены) в соответствии с протоколом совместного заседания Комиссии по определению стимулирующих выплат и директора ДШИ № 6.

Изменения и дополнения в настоящем Положении действуют с момента их утверждения директором.

**XII Ответственность сторон**

12.1.В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу

**Целевые показатели оценки за специфику работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование критерия оценки за специфику работы | Размер оценки в баллах |
| Разъездной характер работы | 10 |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях ненормированного рабочего дня | 10 |
| Высокое профессиональное мастерство | 20 |
| Особые творческие достижения (личные профессиональные достижения, как номинация на профессиональную премию) | 30 |
| Выполнение работы, отличающейся своей сложностью ( творческое новаторство) | 30 |

**Критерии оценки за специфику работы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество баллов** | **Размер надбавки (в процентах от базового должностного оклада** |
| **1** | **2** |
| 100-70 | 70 |
| 69-50 | 50 |
| 49-30 | 30 |
| 29-20 | 20 |
| 19-10 | 10 |

**Целевые показатели оценки интенсивности и высоких результатов работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Размер оценки в баллах |
| Директор (заместитель директора) | стабильная деятельность учреждения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы учреждения, филиала | 50 |
| отсутствие претензий к деятельности учреждения, филиала со стороны комитета культуры, администрации учреждения | 50 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 35 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 35 |
| Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры) | уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущей четверти) | успеваемость (допуск к экзамену) – 100% | 30 |
| повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 20 |
| качество подготовки учащихся (по итогам предыдущей четверти) | качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации) | 10 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 25 |
|  достижение установленных показателей результатов труда | 50 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 25 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**Критерии оценки**

**интенсивности и высоких результатов работы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество баллов** | **Размер надбавки \*в процентах от базового должностного оклада** |
| **1** | **2** |
| 100-90 | 100 |
| 89-70 | 80 |
| 69-40 | 60 |
| 39-10 | 30 |