

«Принято»:

Общим собранием ГБУ ДО
«Детская музыкальная школа
Министерства культуры
РСО-Алания

Протокол № 1 от
«28» августа 20 20 г.

«Согласовано»:

Председатель ПК ГБУ ДО
«Детская музыкальная школа
Министерства культуры
РСО-Алания

Колдышева Л.Ю.
«28» августа 20 20 г.

«Утверждаю»:

Директор ГБУ ДО
«Детская музыкальная школа
Министерства культуры
РСО-Алания

Кравченко М.В.
«28» августа 20 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**стимулирующих выплатах и премировании работников
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа Министерства культуры
Республики Северная Осетия-Алания»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников ГБУ ДО «Детская музыкальная школа Министерства культуры Республики Северная Осетия-Алания» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными, правовыми актами РФ и РСО-Алания, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, СМИ и учебных заведений, подведомственных Министерству культуры РСО-Алания, Положением о системе оплаты труда работников ГБУ ДО ДМШ МК РСО-А.

1.2. Положение определяет виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам (далее – Работникам) ГБУ ДО ДМШ МК РСО-А (далее – Школа).

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты, надбавки, премии с учётом качественных показателей результатов деятельности Школы и Работников.

1.4. Целью Положения является повышение материальной заинтересованности Работников в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, достижении высоких результатов труда, проявлении инициативы, повышении квалификации, закрепление высококвалифицированных кадров, создание благоприятных условий для стабильного функционирования Школы.

1.5. Стимулирующие выплаты к должностным окладам устанавливаются в соответствии с решением Управляющего Совета Школы (далее – Совета), по представлению директора Школы, на основании заключения Экспертной комиссии и с учётом мнения профсоюзной организации.

1.6. В состав Экспертной комиссии входят представители администрации Школы, профсоюзного комитета, председатели предметно – цикловых комиссий, члены педагогического коллектива, избранные на общем собрании коллектива. Состав комиссии утверждается приказом директора Школы.

1.7. В Положении отражены критерии и показатели деятельности работников Школы, лежащие в основе определения размера, порядка расчёта и выплаты стимулирующих надбавок.

Критерии и показатели деятельности Работников (далее – Критерии) утверждаются директором Школы в разрезе должностей (Приложение № 1 к Положению).

1.8.Размер стимулирующих выплат Работникам, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, устанавливаются приказом директора Школы по согласованию с Советом и представительным органом Работников, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты.

1.9.Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера директору Школы принимается Министерством культуры РСО-Алания (далее – Учредителем), другим Работникам – директором Школы.

1.10.Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда Работников.*

1.11.Экономия по фонду базовой части оплаты труда Школы может быть направлена на стимулирующие выплаты.

2. Характеристика стимулирующих выплат, порядок их расчёта и установления.

2.1.Стимулирующие выплаты Работникам могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период (месяц, квартал, полугодие, год) в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время.

2.2.Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех Работников, проводимых на основании выполнения утверждённых Критериев оценки эффективности работы Работников по должностям:

- преподавателей (Приложение № 1);
- концертмейстеров (Приложение № 2);
- зам. директора по учебно-методической работе (Приложение № 3);
- зам. директора по внеклассной и воспитательной работе (Приложение № 3);
- главного бухгалтера, бухгалтера (Приложение № 4);
- зав. хозяйством (Приложение № 5);
- зав. складом (Приложение № 6);

* К средствам, поступающим от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, относятся:

- доходы, полученные от предпринимательской деятельности в установленном законодательством РФ порядке;
- средства, получаемые в установленном законом порядке от предоставления платных дополнительных образовательных услуг, а также от оказания сопутствующих услуг (прокат музыкальных инструментов, продажа учебно - методических и других методических материалов, проведение платных концертов, творческих вечеров, культурно-просветительских мероприятий для населения и организаций, т.д.);
- добровольные пожертвования и спонсорские вклады от физических, юридических лиц и от родителей учащихся Школы.

- секретаря учебной части (Приложение № 7);
- библиотекаря (Приложение № 8);
- лаборанта кабинета звукозаписи (Приложение № 9);
- настройщика (Приложение № 10);
- тех. персонала (Приложение № 11).

2.3.Перечень показателей результативности труда Работников, критерии их оценки и диапазон баллов устанавливаются не реже одного раза в год.

2.4.Перечень, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Коллективным договором Школы и настоящим Положением.

2.5.Совет Школы на основании рекомендаций Педагогического совета, общего собрания коллектива, с учётом мнения профсоюзного комитета и администрации вправе обновлять Критерии в зависимости от приоритетов образовательной программы и программы развития Школы.

2.6.Критерии устанавливаются с учётом следующих показателей:

- эффективность реализации образовательной программы Школы;
- эффективность экспериментальной и инновационной (учебной, методической, организационной) деятельности Школы;
- эффективность исполнительской и просветительской деятельности Школы;
- создание необходимых условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество, применение в работе достижений науки, современных, передовых форм и методов организации труда, высокие достижения в работе;
- разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);
- участие в выполнении особо важных и ответственных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- эффективность профориентационной работы Школы;
- эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности Школы;
- эффективность управленческой деятельности Школы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью Школы.

2.7.Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности Работников ведётся с участием Совета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.8.Распределение стимулирующих выплат производится два раза в год (июнь и январь), исходя из объёма стимулирующих выплат.

2.9.Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом учебном полугодии производятся ежемесячно в январе – июне, по итогам работы во втором учебном полугодии – в июле – декабре.

2.10.Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определённый период определяется следующим образом:

2.10.1.Для назначения стимулирующих выплат по итогам полугодия до 1 июня и до 25 декабря Работники подают в администрацию Школы информацию

по выполнению Критериев, согласованную с заместителями директора Школы.

2.10.2.Экспертной комиссией производится подсчёт баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период и общей суммы баллов всех претендентов на получение стимулирующих выплат.

2.10.3.Директор Школы представляет в Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности Работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, два раза – в мае-июне и в январе. Совет, соответственно, устанавливает размеры стимулирующих выплат на период с июля по декабрь включительно и с января по июнь включительно.

2.10.4.Расчёт размера стимулирующей части фонда оплаты труда Школы осуществляется бухгалтерией. Стимулирующая часть месячного фонда оплаты труда Школы, за минусом суммы стимулирующих надбавок, определяемых существующим законодательством РФ, РСО-А, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, подведомственных МК РСО-А («за выслугу лет», «за качество выполнения работ») делится на общую сумму баллов, набранную Работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

2.10.5.Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого претендента и определяется размер стимулирующих выплат, который по решению Совета может переводиться в процентный показатель в зависимости от должностного оклада Работника.

2.10.6.Претендовать на стимулирующие выплаты не могут Работники, имеющие:

- √ дисциплинарные взыскания;
- √ обоснованные письменные жалобы.

2.11.Выплаты стимулирующего характера директору Школы осуществляются на основании приказа Учредителя в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утверждаемым правовым актом Учредителя.

2.11.1.Оценка качества и результативности труда директора Школы осуществляется на основании показателей, утверждённых Учредителем.

2.11.2.Результативность и качество труда директора Школы измеряется по результатам деятельности руководимой им Школы.

2.11.3.Показатели качества и результативности деятельности руководителя образовательного учреждения определены по пяти основным направлениям:

- эффективность реализации образовательной программы Школы;
- эффективность инновационной(научной, методической, организационной) деятельности Школы;
- эффективность реализации государственно – общественного характера управления Школой;
- эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности Школы;
- уровень исполнительской дисциплины и личные профессиональные достижения руководителя образовательного учреждения.

2.12.Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям директора Школы и главному бухгалтеру определяются в трудовом договоре в соответствии с локальным актом Школы.

3. Порядок и условия премирования Работников ГБУ ДО ДМШ МК РСО-А.

3.1. В целях поощрения Работников за выполненную работу, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений, подведомственных МК РСО-А, Положением о системе оплаты труда работников ГБУ ДО ДМШ МК РСО-А установлены премии:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии в связи с юбилейными датами Работников;
- премии в связи с юбилейными мероприятиями Школы;
- премии в связи с профессиональными праздниками.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор Школы. Наименование премии и условия её выплаты определяются настоящим Положением.

Премирование осуществляется по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности*, направленных Школой на оплату труда:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных Работников, подчинённых директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Школы и иных Работников, подчинённых заместителям директора – по представлению заместителей директора Школы;
- остальных Работников, занятых в структурных подразделениях – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

3.2. Премии по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения Работников за общие результаты труда по итогам работы (один оклад, два оклада, месячное содержание). Премии по результатам работы всего коллектива устанавливаются директором Школы с учётом мнения представительного органа Работников. Основанием для премирования являются:

- а) *для педагогических работников*, непосредственно осуществляющих процесс:
 - достижение обучающимися высоких учебных показателей, стабильность и рост качества обучения;
 - активная педагогическая, методическая и исполнительская деятельность;
 - подготовка и активное участие учащихся в концертной жизни Школы, города, республики;
 - подготовка и высокая результативность участия в республиканских, региональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях;
 - подготовка и проведение на высоком профессиональном уровне открытых уроков, мастер – классов, показов классов, отделений на семинарах различных уровней, Республиканских педагогических чтениях;
 - использование в работе инновационных методов, приёмов, высокий качественный уровень образовательного процесса;
 - позитивные результаты организационной деятельности преподавателей (снижение пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

снижение частоты обоснованных обращений учащихся, их родителей, как законных представителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

- б) для *административно – управленческого персонала, работников бухгалтерии и экономических служб* (заместители директора Школы по учебной и воспитательной работе, главный бухгалтер, бухгалтер):
- высокая результативность работы всего коллектива, напряжённость и интенсивность труда;
 - выполнение плана учебно – воспитательной работы на высоком профессиональном уровне;
 - высокий уровень организации и контроля учебно – воспитательного процесса;
 - высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации учащихся;
 - результативность профориентационной работы;
 - сохранность контингента;
 - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школой: Педагогический совет, Совет школы, Методический кабинет Школы;
 - внедрение новых форм обслуживания, освоение новых технических средств и методов работы;
 - высокий уровень финансово – экономической деятельности Школы;
 - разработка новых программ, положений, качественная подготовка экономических расчётов;
 - грамотное ведение всей необходимой документации, своевременная сдача отчётов в вышестоящие органы;
 - высокий уровень организации мероприятий, связанных с аттестацией педагогических работников;
 - активная просветительская деятельность Школы;
 - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- в) для *учебно – вспомогательного персонала* (секретарь учебной части, библиотекарь, лаборант кабинета звукозаписи, настройщик):
- качественное, грамотное ведение всей необходимой документации; ведение дел в соответствии с номенклатурой, своевременная и качественная подготовка отчётов; систематизация и хранение документов;
 - выполнение плана работы;
 - высокая активность пользователей библиотеки и кабинета звукозаписи;

* К средствам, поступающим от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, относятся:

- доходы, полученные от предпринимательской деятельности в установленном законодательством РФ порядке;
- средства, получаемые в установленном законом порядке от предоставления платных дополнительных образовательных услуг, а также от оказания сопутствующих услуг (прокат музыкальных инструментов, продажа учебно - методических и других методических материалов, проведение платных концертов, творческих вечеров, культурно-просветительских мероприятий для населения и организаций, т.д.);
- добровольные пожертвования и спонсорские вклады от физических, юридических лиц и от родителей учащихся Школы.

- участие и активная помощь в проведении школьных, городских и республиканских мероприятий;
 - систематические мероприятия по сохранности и пополнению библиотечного фонда и фонотеки;
 - оформление тематических выставок;
 - систематический контроль за исправным состоянием видео- и аудиоаппаратуры, музыкальных инструментов;
 - высокий профессиональный уровень настройки, ремонта музыкальных инструментов, проведение профилактик, предконцертных настроек.
- г) для административно – технического персонала (заведующий хозяйством, заведующий складом):
- обеспечение необходимых санитарно – гигиенических условий в Школе;
 - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности;
 - обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры;
 - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
 - обеспечение сохранности складываемых музыкальных инструментов, других материальных ценностей, их рациональное размещение, соблюдение режимов хранения.
 - грамотное, систематическое ведение учёта складских операций, установленной отчётности, всей необходимой документации.
- д) для технического и обслуживающего персонала (вахтёр, уборщик, сантехник, электрик, плотник):
- добросовестное исполнение своих обязанностей;
 - поддержание необходимых санитарно – гигиенических норм в Школе;
 - регулярное проведение генеральных уборок;
 - поддержание чистоты и порядка на территории в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Школы;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

За особые успехи в учёбе и высокие результаты внешкольной деятельности могут быть установлены *премии для учащихся*:

- за выдающиеся успехи в учёбе;
- за результативное участие в республиканских, региональных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, олимпиадах;
- за активную концертную деятельность, участие в Республиканских педагогических чтениях, семинарах, конференциях и т.д.

Источником финансирования премий для учащихся являются внебюджетные средства Школы, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Решение о премировании учащихся принимается директором Школы по представлению заместителя директора или руководителя структурного подразделения.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу Работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничивается.

По решению директора Школы Работники, совершившие нарушение общественного порядка как внутри Школы, так и вне её, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие

порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания и претензии к Работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки и иного документа.

Решение директора Школы о депремировании Работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

3.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается Работникам единовременно (до одного оклада) при:

- поощрении Президентом РФ, Главой РСО-А;
- награждении знаками отличия РФ, РСО-А;
- присвоении почётных званий РФ, РСО-А;
- награждении орденами и медалями РФ, РСО-А;
- награждении почётными грамотами РФ, РСО-А.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.4. 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, сложность и напряжённость, качественный результат труда (до одного оклада, два оклада, месячное содержание). Размер премии может определяться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничивается.

3.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается Работникам единовременно (один оклад, два оклада, месячное содержание). При премировании учитываются:

- интенсивность и напряжённость работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.

Размер премии может определяться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничивается.

3.6. Премии в связи с юбилейными датами Работников (50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-летие), юбилейными мероприятиями Школы, профессиональными праздниками выплачиваются Работникам с целью поощрения профессионального мастерства, многолетнего плодотворного труда в области воспитания подрастающего поколения (до одного оклада).

Размер премии может определяться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

3.7. Премии, предусмотренные в настоящем Положении, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.8.Премирование Работников может производиться только при наличии денежных средств по источнику, предусмотренному для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств Школы по выплате должностных окладов, а также установленных доплат и надбавок. При отсутствии средств премии не выплачиваются.

3.9.Премирование директору Школы устанавливается с учётом деятельности Школы (в соответствии с критериями оценки) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда.

Размеры премирования директора Школы, порядок и критерии его выплаты устанавливаются ежегодно Учредителем в дополнительном соглашении трудовому договору директора Школы.

3.10.Заместителям директора Школы и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

4. Иные положения.

4.1.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и премирования устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, а также настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Школе на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

4.2.Стимулирующие выплаты и премирование Работникам – совместителям производятся по основаниям, распространяемым на основных Работников, если данные Работники вносят значительный и незаменимый вклад в обеспечение образовательного процесса Школы.

4.3.Работникам Школы может быть оказана материальная помощь при наличии денежных средств по источнику, предусмотренному для оплаты труда.

Порядок и условия предоставления материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными актами, а также настоящим Положением с учётом мнения представительного органа Работников:

- а) материальная помощь к очередному отпуску (до одного оклада);
- б) материальная помощь в связи с трудным материальным положением (до одного оклада);
- в) материальная помощь в связи с тяжёлой болезнью (до одного оклада);
- г) материальная помощь в случае смерти близкого родственника (до одного оклада);
- д) материальная помощь в случае сложных жизненных ситуаций (до одного оклада).

Решение об оказании материальной помощи Работнику и её конкретных размерах принимает директор Школы на основании письменного заявления Работника.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы Работников не учитывается.

4.4.Экономия фонда оплаты труда по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5.По решению Школы и с согласия Учредителя отдельные пункты настоящего Положения могут быть изменены (уточнены). Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Школой самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

4.6.Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного трудового договора и вступает в силу с 07.09.2020г.