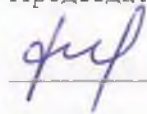


Ведено в действие
приказом директора
от 30.03.2020г. № 55

Согласовано:
Председателем профкома



Э.З. Фёдорова

Рассмотрено:
на общем собрании трудового коллектива
от 27.03.2020г. № 4



Н.С. Борознова

**Положение о моральном и материальном стимулировании работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования детей города Набережные Челны
«Детская школа искусств»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о моральном и материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа искусств» (далее – Положение, работники, школа) разработано в целях усиления социальной защищенности Работников, их материальной заинтересованности и повышения ответственности в выполнении уставной деятельности Школы, улучшения качественных показателей работы, совершенствования профессионализма и повышения исполнительской и трудовой дисциплины.

1.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Школы, и принимаются на его заседании.

1.3. Срок действия Положения не ограничен: оно действует до принятия нового.

1.4. Фонд премирования и оказания материальной помощи (далее – фонд) формируется за счет общего фонда оплаты труда. При этом премирование и оказание материальной помощи может осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.5. Ответственность за правильное использование Фонда возлагается на директора Школы.

2. Формирование фонда премирования

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях пределах фонда оплаты труда устанавливаются премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и коллективным договором.

2.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалифицированных групп должностей работников учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

2.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

2.5. В случае образования экономии заработной платы, руководитель может использовать её на премиальные выплаты работникам школы.

2.6. Выплаты стимулирующего характера могут производиться по решению руководителя учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.7. Конкретный размер премии, надбавки, доплаты может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

2.8. Премирование работников учреждения осуществляется по приказу руководителя учреждения, согласовывается с Профсоюзным комитетом.

2.9. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

3. Порядок материального стимулирования работников

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

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (надбавки, доплаты);
- 2) выплаты за стаж работы по профилю;
- 3) выплаты за квалификационную категорию;
- 4) выплаты за качество выполняемых работ;
- 5) выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- 6) премиальные и иные поощрительные выплаты.

3.2. Премия является поощрительной выплатой, получаемой Работниками за достижения в трудовой деятельности.

3.3. Премироваться могут как основные Работники Школы, так и внешние совместители.

3.4. Премирование осуществляется директором Школы при условии наличия финансовых средств и оформляется приказом по Школе. Также премирование может осуществляться директором Школы по представлению главного бухгалтера и заместителей директора с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.5. Премирование главного бухгалтера и заместителей директора осуществляется директором Школы.

3.6. Премирование директора Школы осуществляется управлением культуры Исполнительного комитета г. Набережные Челны (далее – управление культуры) на основании распоряжения или постановления.

3.7. Премирование может осуществляться:

- 1) за особые успехи в профессионально-творческой деятельности (победы в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.);
- 2) за качественное выполнение должностных обязанностей, за плодотворный добросовестный труд;
- 3) за качественную организацию и проведение мероприятий;
- 4) за активную общественную работу, участие в городских мероприятиях;
- 5) за качественное выполнение дополнительных поручений и заданий;

6) к юбилейным датам (50, 55, 60 и т.д. лет, юбилей школы) и праздничным дням (День защитника Отечества, Международный женский день);

7) в связи с профессиональными праздниками (День Учителя, День бухгалтера, День библиотекаря, День кадровика, День работника культуры);

8) при получении наград муниципального, регионального и федерального уровней;

9) при выходе работника на пенсию согласно условиям Коллективного договора;

10) за результативную работу по итогам учебного года;

3.8. Премирование Работников Школы может производиться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.9. Премия Работнику не выплачивается:

1) при наличии дисциплинарного взыскания на срок его действия;

2) при наличии обоснованных жалоб на Работника со стороны родителей (законных представителей);

3) при наличии замечаний администрации Школы и контролирующих органов;

4) при наличии нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, распоряжений и приказов директора Школы.

3.10. Размер премии зависит от конкретного вклада Работника в обеспечение высокой результативности деятельности Школы и определяется директором Школы. Также размер премии может быть установлен на основании рекомендательных документов управления культуры.

3.11. Размер премии за получение наград устанавливается:

– награды школьного уровня – 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей;

– награды района (Н., Комсомольский) – 2000 (Две тысячи) рублей;

– награды управления культуры – 3000 (Три тысячи) рублей;

– награды Руководителя Исполнительного комитета – 5000 (Пять тысяч) рублей;

– Благодарность Мэра города – 7000 (Семь тысяч) рублей;

– Почётная грамота Мэра города – 8000 (Восемь тысяч) рублей;

– Почётная грамота города – 9000 (Девять тысяч) рублей;

– Почётная грамота, благодарность Министерства культуры Республики Татарстан – оклад;

– нагрудный знак МК РТ «За достижения в культуре» – оклад;

– Почётное звание «Заслуженный работник культуры РТ» – 1,5 оклада;

– награды Кабинета министров РТ – 1, 5 оклада;

– награды Министерства культуры Российской Федерации – 1,5 оклада.

3.12. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп.

Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
1 квалификационная категория	13
Высшая квалификационная категория	18
1 квалификационная категория	11
Высшая квалификационная категория	13
Педагоги-организаторы	
1 квалификационная категория	11

Высшая квалификационная категория	13
-----------------------------------	----

Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

3.13. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются директору и работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, Российской Федерации устанавливаются согласно Постановлению Кабинета Министров от 31.05.2018 г. № 413.

Почётные звания Республики Татарстан

Заслуженный работник культуры РТ	6%
----------------------------------	----

Ведомственные (отраслевые) награды РФ, РТ, СССР, РСФСР

Почетная грамота Министерства культуры и Министерства образования и науки РФ	2%
Нагрудный знак "За заслуги в образовании" МОиН РТ	2%

Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, государственных наград по выбору работника.

3.14. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности сотрудников.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер I категории, специалист по кадрам, делопроизводитель)	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	4,0
	от 10 до 15 лет	5,0
	свыше 15 лет	6,0
Должности педагогических работников	от 2 до 6 лет	3,0
	от 6 до 10 лет	4,5
	от 10 до 15 лет	5,5
	свыше 15 лет	6,5

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится автоматически со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4. Порядок выплат компенсационного характера работникам

4.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

1. каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

2. в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам

5.1. Материальная помощь является единовременной выплатой и может быть оказана основным Работникам Школы, как ныне работающим, так и вышедшим из Школы на пенсию.

5.2. Материальная помощь может оказываться при условии наличия средств и может быть приурочена к Декаде инвалидов, Дню пожилого человека, к юбилейной дате, в случае смерти близкого родственника, а также ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла.

5.3. Материальная помощь оформляется приказом по Школе.

6. Заключительные положения

6.1. Дополнения, изменения к данному Положению вносятся по предложению профкома или администрации школы и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

6.2. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Школы.