

СОГЛАСОВАНО
на заседании педагогического
Совета училища
Протокол № 2
«03» 3 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РМ «Саранское
художественное училище
им. Ф.В.Сычкова»



Ю.А.Дырин
20 20 г.

Положение

о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия
«Саранское художественное училище имени Ф.В.Сычкова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Саранское художественное училище имени Ф.В.Сычкова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 482 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих», Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия», Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 492 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Мордовия» и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Саранское художественное училище имени Ф.В.Сычкова» (далее – Учреждение)

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по заработной плате, а также установленных выплат компенсационного характера.

2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы за месяц;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Республики Мордовия, Правительства Республики Мордовия, Министра культуры Республики Мордовия, руководителя учреждения), выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ.

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем согласно приложению 3 (Постановление Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 487 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия")

Источником финансирования выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в результате временной нетрудоспособности работников учреждения и вакантных ставок.

2.4. Плановые (гарантированные) стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц начисляются работнику по результатам выполнения показателей оценки его деятельности за прошедший месяц, пропорционально участию в образовательном процессе, при условии выполнения плановых показателей эффективности работы. В случае невыполнения плановых показателей размер ежемесячных стимулирующих выплат снижается пропорционально проценту невыполнения плана. Стимулирующие выплаты,

по итогам работы за месяц, производятся ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановые значения стимулирующих выплат за месяц устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Категория персонала	Плановый размер ежемесячной премии, в % от базового должностного оклада
1	Административно-управленческий персонал: Заместитель директора по учебной работе Заместитель директора по хозяйственной работе	60% 80%
2	Работники, занимающие должности педагогических работников: Мастер производственного обучения Педагог-организатор Педагог-психолог	до 60% до 60% до 60% включительно
3	Работники, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: Ведущий библиотекарь	82,35%
4	Работники образования, занимающие должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: Секретарь учебной части	95,41%
5	Работники учреждения, занимающие общеотраслевые должности служащих: Служащие первого уровня Секретарь-машинист Служащие второго уровня Инспектор отдела кадров Служащие третьего уровня Программист Инженер по охране труда и технике безопасности Юрисконсульт Контрактный управляющий	128,97% 108,97% 115,37% 95,37% 149,37% 107,37%
6	Работники учреждения, занимающие общеотраслевые профессии рабочих: Рабочие первого уровня Уборщик служебных помещений Сторож Кладовщик Вахтер Дворник Слесарь-сантехник Рабочие второго уровня Лаборант Электромонтер	116,05% 140,11% 116,05% 116,05% 116,05% 116,05% 68,97% 98,97%

Фактический размер премии по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премии на процент выполнения показателей эффективности работы конкретного работника (подразделения) по следующей формуле:

$$\text{ФП} = \text{ПП} \times \text{ПР}_{\text{мес}}, \text{ где:}$$

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премии по итогам работы за месяц;

ПР_{мес} – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.5. Для дифференцированного подхода к определению размера премии по итогам работы за месяц работников основного персонала училища ввести показатель коэффициента долевого участия в образовательном процессе.

Этот показатель определяет вклад конкретного педагога в выполнение плана учебных часов данного месяца.

Коэффициент долевого участия (К.Д.У.) - определяется по следующей формуле:

$$\text{К.Д.У.} = \frac{\text{Ч.К.П.}}{\text{Ч.В.П.}} \times \text{М.Ф.Э.}(\text{основного персонала}) \text{ где:}$$

Ч.К.П. – часы конкретного преподавателя за месяц;

Ч.В.П. – часы всех преподавателей за месяц;

М.Ф.Э. – месячный фонд экономии основного персонала.

Размер коэффициента долевого участия снижается по тем же критериям, что и плановые значения премии по итогам работы за месяц.

2.6. Работникам, не выполнившим критерии эффективности, получившим в данном месяце административные взыскания, другие нарушения премия не назначается или начисляется не полностью.

Ежемесячная премия не назначается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный месяц.

2.7. Размер премии по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшения качества оказываемой услуги;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечения сохранности имущества.

2.8. Порядок уменьшения размера или не начисления ежемесячной премии:

2.8.1. Пропорционально выполнению финансового плана.

2.8.2. Премия не начисляется работникам учреждения, имеющим в отчетном периоде дисциплинарное взыскание хотя бы по одному из оснований за:

- появление на работе в нетрезвом виде;
- лица, совершившие прогул без уважительной причины;
- невыполнение должностных инструкций.

2.8.3. Размер премии уменьшается до 20% за:

- нарушение противопожарного режима;
- производственные упущения;
- нарушение общественного порядка в организации;
- необеспечение сохранности имущества;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб, докладных.

Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячная премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный месяц.

2.9. Начисление премии производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премии по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного месяца;
- протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного месяца.