

Согласовано  
на заседании педагогического  
Совета училища  
Протокол № \_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

Утверждаю:  
Директор ГБПОУ РМ  
«Саранское художественное  
училище имени Ф.В. Сычкова»  
\_\_\_\_\_  
Ю.А. Дырин  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 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 образовательного учреждения среднего профессионального образования «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 образовательного учреждения среднего профессионального образования «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.

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных особо важных заданий руководителя учреждения и срочных работ.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского стандарта «Качество предоставления услуг в области образования».

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

Источником финансирования выплаты за качество выполняемых работ 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, производится ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановые значения стимулирующих выплат за месяц устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Категория персонала	Плановый размер стимулирующих выплат, от базового оклада
1.	Административно-управленческий персонал и должности служащих 4-го уровня (с учетом экономического вклада)	до 100 %
2.	Основной персонал: Преподаватели штатного состава	Пропорционально отработанным часам, с учетом коэффициента по занимаемой должности до 60 %
3.	Преподаватели-совместители	Пропорционально отработанным часам, с учетом коэффициента по занимаемой должности до 19 %
3.	Должности с приставкой «ведущий», должности педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, заведующего хозяйством, программиста, электромонтера (с учетом экономического вклада)	до 60 % с учетом коэффициента по занимаемой должности
4.	Рабочие и младший обслуживающий персонал (с учетом экономического вклада)	до 20 % с учетом коэффициента по занимаемой должности

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<sub>мес</sub> – 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:

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

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.