

окладов) работников государственных учреждений Республики Мордовия»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Положение определяет виды, условия, порядок и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Единовременно работникам учреждения может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Республики Мордовия, Правительства Республики Мордовия, руководителя исполнительного органа государственной власти Республики Мордовия, в ведении которого находится учреждение образования, руководителя учреждения образования).

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг ее основных обязанностей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, ведомственных целевых программ и других вопросов в соответствии с размерами и перечнем согласно приложению 1 к настоящему Положению, сборника «Методических рекомендаций по оценке деятельности педагогических и руководящих работников системы образования Республики Мордовия в зависимости от результатов и качества труда» под общей редакцией: Бычкова Н.В., Министра образования Республики Мордовия Саранск: ЦМиОКО, 2011 г.

При условии выполнения Республиканского стандарта «Качество предоставления услуг в области образования» работникам учреждения единовременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. По предложению заместителя руководителя, руководителя образовательного учреждения, по согласованию с органом самоуправления центра внешкольной работы (Управляющим Советом), обеспечивающим государственно – общественный характер управления работникам, имеющим высокие достижения в труде и внесшим значительный вклад в развитие

образовательного учреждения, могут выплачиваться единовременные премии (материальная помощь) в связи:

- с юбилейными датами (по возрасту и профессиональной деятельности), государственными праздничными датами, профессиональными праздниками;
- с активным участием в организации и проведении конкурсов, смотров, выставок, семинаров, «круглых столов», конференций и других мероприятий;
- с длительной болезнью.

2. Порядок и условия оплаты труда по должностям работников Учреждения

2.1. Положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;
- повышающий коэффициент к базовому окладу по Учреждению (структурному подразделению).

2.2. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

2.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемым должностям устанавливаются педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Педагог дополнительного образования, имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
Педагог дополнительного образования, имеющий первую квалификационную категорию	0,86
Педагог дополнительного образования, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию(12 разряд)	0,72
Педагог дополнительного образования, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,60
Педагог дополнительного образования, имеющий высшее профессиональное образование и стаж	0,46

педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет(11разряд)	
Педагог дополнительного образования, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
Имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
Имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10

2.4 Персональные повышающие коэффициенты к базовому окладу педагогическим работникам устанавливаются с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов (молодым специалистам) в размере до **3,00**.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается руководителем Образовательного учреждения в отношении каждого конкретного работника.

2.5.Повышающий коэффициент за почетные звания может устанавливаться в размере до **0,10** педагогическим работникам:

имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»;

2.6 Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений.

2.7 Повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемым должностям могут устанавливаться руководителям структурных подразделений с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах

2.8 Персональные повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителям структурных подразделений могут устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до **3,00**.

2.9 Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по учреждению (структурному подразделению), а также перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения, которым могут устанавливаться данные коэффициенты, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

повышающий коэффициенты к базовым окладам по учреждению (структурному подразделению) и перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения за специфику работы.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Сформированный в ОУ фонд стимулирования должен распределяться в учреждении в соотношении 70% x 30%, где

70% - фонд стимулирования основных работников (учителя, воспитатели);

30% - фонд стимулирования прочих работников, включая администрацию школы.

3.2. Для работников образовательного учреждения устанавливаются ежемесячные плановые премии, максимальные размеры которых прописаны в настоящем Положении, рассмотрены на педагогическом совете образовательного учреждения и доведены до каждого работника.

3.3. Основным условием получения ежемесячных премий является 100%-е выполнение доведенных до каждого конкретного работника утвержденных и принятых трудовым коллективом показателей деятельности.

3.4. Педагогическому персоналу устанавливаются плановые стимулирующие выплаты в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в размере квалификационных уровней каждого работника:

При полном выполнении индикаторов и критериев в оценке эффективности педагогической деятельности они получают полную плановую сумму стимулирующих выплат, при неполном выполнении - пропорционально от суммы плановых выплат.

3.5. Определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется на основе оценки деятельности и учета результата работы работников за предыдущее к премированию отработанное время в образовательном учреждении

3.6. Установление работникам образовательного учреждения выплат стимулирующего характера из целевых благотворительных средств от юридических и физических лиц категорически запрещено.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий одного года- месяц, учебная четверть, учебный год.

3.8. Премияльные выплаты по итогам работы распределяются органом самоуправления образовательного учреждения - Управляющим Советом, обеспечивающим государственно- общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников устанавливается настоящим Положением.

3.9. Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения устанавливаются приказом директора МБУДО «Центр внешкольной работы».

3.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть сняты полностью или частично в случаях:

- наличие обоснованной жалобы на действия работника;
- при нарушении работником исполнительной дисциплины;
- при наложении дисциплинарных взысканий;
- при наличии фактов травматизма, произошедших по вине работника;
- за нарушение графиков работ, установленных Планом работы учреждения;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОУ.

4. Порядок и условия оплаты труда работников административно-хозяйственного персонала

4.1 Настоящим положением работников, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по профессиональной деятельности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);

4.2 Повышающий коэффициент по профессиональной деятельности устанавливается рабочим с учетом их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Наименование должностей в размере профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
<p>Уборщик служебных помещений (техничка)</p> <p>в обязанности которого входит уборка коридоров, лестничных клеток служебных и других общественных помещений и административного здания. Удаление пыли с мебели, столов, подметание и мытьё вручную полов, окон; удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, сбор и перемещение мусора в установленное место; чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования; получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала</p>	0,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
<p>в обязанности, которого входит уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии здания и прилегающей к нему территории (дворов, тротуаров, сточных каналов, урн, мусоросборников, мусоропроводов, лестничных площадок и маршей, помещений общего пользования, кабин лифтов, подвалов, чердаков и т.д.); сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов; очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д.; устранение повреждений и неисправностей по заявкам</p>	0,00

4.3. Персональный повышающий коэффициент рабочим устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до **3,00**

5. Штатное расписание учреждения

5.1 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с районным управлением образования в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

5.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

5.4. В штатном расписании Учреждения указывается должности работников, численность, базовые оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6. Премияльные выплаты по итогам работы.

6.1. Премияльные выплаты по итогам работы являются формой поощрения работников за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение возложенных на них должностных обязанностей, личный вклад в результаты деятельности учреждения.

6.2. Условиями премияльных выплат по итогам работы являются:

- личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед коллективом;
- надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями;
- своевременное и качественное выполнение планов работы;
- оперативное и качественное выполнение отчетов и информации вышестоящих организаций;
- соблюдение сроков предоставления отчетности;

- соблюдение трудовой дисциплины.

6.3. Размер премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется в зависимости от степени их творческого участия в работе, сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работ.

6.4. Размер премии устанавливается в процентах от базового оклада работника и максимальными размерами не ограничивается.

6.5. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам (уход на пенсию, предоставление отпуска по беременности и родам, поступление на учебу, увольнение в связи с переходом на другую работу, по собственному желанию, призывом в Вооруженные силы РФ, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), премиальные выплаты по результатам работы производятся пропорционально обработанному времени.

6.6. Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премиальные выплаты по результатам работы не выплачиваются.

7. Материальная помощь.

7.1 Материальная помощь может выплачиваться в исключительных случаях постоянным работникам учреждения, ветеранам и пенсионерам.

7.2. Материальная помощь может быть оказана по следующим основаниям:

- форс – мажорные ситуации;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников;
- в других исключительных случаях.

7.3 Размер единовременной помощи устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом коллектива.

7.4 Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника. В случае смерти самого работника основанием является заявление близкого родственника или члена его семьи.

8. Порядок и условия уровня образования

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении повышающего коэффициента по занимаемой должности (далее – повышающие коэффициенты) определяется на основании диплома, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо (оговорено).

8.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, повышающие коэффициенты устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление повышающего коэффициентов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

8.3. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9. Порядок определения стажа педагогической работы

9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдан справки о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтвердить стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, за период этой работы могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

