

Саха Республиката
Муниципальной
казещай тэрилтэ
«Орто Халыма улууһун
уорэбирингэ салаатата»

678790, Орто Халыма куората
Ярославской уул., 11
тел/факс 41-408, 41-622
E-mail: уuo_sekret@mail.ru



Республика Саха (Якутия)
Муниципальное
казенное учреждение
«Управление образования
Среднеколымского улуса (района)»

678790, г. Среднеколымск
Ул. Ярославского, 11
тел/факс 41-408, 41-622
E-mail: уuo_sekret@mail.ru

П Р И К А З 01-03/156

по Среднеколымскому
МКУ УО

«28» декабря 2012 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников казенного учреждения
«Управление образования Среднеколымский улус (район)»

Во исполнение постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года №383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012г. №1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы» приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников казенного и учреждения «Управления образования Среднеколымский улус (район)»
2. Внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие Положение об оплате труда работников учреждения.
 - 2.1. Производить начисление заработной платы работников учреждения в соответствии с настоящим приказом с 01 сентября 2012 года.
 - 2.2. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Республике Саха (Якутия).
3. Признать утратившими силу: Приказ начальника муниципального учреждения «Управления образования Среднеколымский улус (район)» от 31.12.2011г. №01-03/123 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения»
4. Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2012 года.
5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на зам. Начальника по экономике (Сыроватская Ж.А.)

Начальник:

Третьяков А.В.

Утверждено

приказом начальника МКУ «Управление
образования Среднеколымский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)

от «28» декабря 2012 года № 01-03/156

Положение
об оплате труда работников муниципального учреждения
«Управление образования Среднеколымского улуса (района)»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Управление образования Среднеколымского района (улуса)» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением районного Совета депутатов МО «Среднеколымский улус (район)» от 21.12.2012 г №67 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образования муниципальных учреждений Среднеколымского улуса».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств местного бюджета МО «Среднеколымского улуса (района)» предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения;

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладу;
- наименование, условия осуществления и размер выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. При утверждении Главой МО «Среднеколымский улус (район)» базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1. Порядок и условия оплаты труда работников,
занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры окладов работников муниципального учреждения «Управление образования Среднеколымского улуса (района)», занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	2609 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	3290 рублей;

2.2. Согласно Положению об оплате труда работников образования муниципальных учреждений Среднеколымского улуса к окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены **повышающие коэффициенты:**

-повышающий коэффициент по квалификационному уровню устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах к окладу;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24

-повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

-повышающий коэффициент за работу в арктическом улусе;

-повышающий коэффициент за выслугу лет;

-повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);

-персональный повышающий коэффициент к окладу;

Персональный повышающий коэффициент к окладу – может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может быть установлен в пределах – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению «Управление образования Среднеколымского улуса (района)» – установлен в следующих размерах:

- Главный специалист – от 1,0 до 2,0;

- Специалист – от 0,5 до 1,0;

- Инженер-программист – от 0,5 до 1,0;

Повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

За наличие ученой степени:	
----------------------------	--

кандидата наук	0,15
доктора наук	0,30
Почетное звание	0,20
Профессиональные знаки отличия	0,10
Отраслевой (ведомственный) знак отличия	0,10

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

Лицам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, повышающие коэффициенты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

Повышающий коэффициент к окладу за работу в арктическом улусе работникам учреждения, занимающим должности служащих устанавливается в размере 0,05;

Повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих в следующих размерах:

За выслугу лет	
от 2 до 5 лет	до 0,10
от 5 до 10 лет	до 0,15
от 10 до 15 лет	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	2042 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	2268 рублей;

3.2. Согласно Положению об оплате труда работников образования муниципальных учреждений Среднеколымского улуса к окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены

а) повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за работу в арктическом улусе;
- повышающий коэффициент за классность;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ (приложение №2).

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

Повышающий коэффициент по квалификационному уровню устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

Должность	Квалификационные уровни		Размер повышающего коэффициента
	Уровень общепрофессиональных профессий рабочих	Квалификационный уровень	
Водитель	второй	первый	-
Уборщица	первый	первый	-

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, занимающим профессии рабочих в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в конкретном муниципальном учреждении в следующих размерах:

За выслугу лет	
от 1 до 3	до 0,05
от 3 до 5	до 0,10
свыше 5 лет	до 0,15

Повышающий коэффициент к окладу за работу в арктическом улусе, устанавливается работникам учреждения, занимающим должности рабочих в размере 0,05.

Повышающие коэффициенты водителям автотранспорта за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 0,10
- водителям 1-го класса - 0,25

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

4.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя:

4.2 Заработная плата руководителя учреждения состоит:

- по отраслевой системе оплаты труда - из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии;

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда.

4.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.5. При расчете средней заработной платы основного персонала по отраслевой системе оплаты труда для определения оклада руководителя не учитываются *выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.*

6.7. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по отраслевой системе оплаты труда за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.8. Кратность должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к первой группе оплаты труда	до 2,0
В учреждениях, отнесенных ко второй группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к третьей группе оплаты труда	до 1,50
В учреждениях, отнесенных к четвертой группе оплаты труда	до 1,25

4.7. Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 % ниже оклада руководителя.

4.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств республиканского и местного бюджетов, централизованных в пределах до 2% от фонда оплаты труда.

4.9. Размеры стимулирования руководителя, порядок и критерии их выплат устанавливаются муниципальным образованием «Среднеколымский улус (район)» в соответствии с Положением о стимулировании (положение 3).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

4.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных); за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников (приложение 1).

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда.

6.2.. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат: за результативность, качество выполняемых работ по итогам месяца, квартала, года; за выполнение особо важных и ответственных работ.

6.3. Объем стимулирующего фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда на очередной год. Размер его составляет не менее 10% от фонда оплаты труда.

6.4. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом учреждения, согласованного с профсоюзной организацией учреждения, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

6.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера;

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
образовательных учреждений
муниципального образования
«Среднеколымский улус (район)»

Размеры компенсационных выплат:

Наименование	Размер коэффициента
Коэффициент за ненормированный рабочий день	до 0,25
Коэффициент за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников	до 0,10

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования
«Среднеколымский улус (район)»

Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих, привлекаемых для выполнения важных
и ответственных работ:

Водитель автомобиля
Сварщик
Слесарь, слесарь-сантехник, слесарь-электрик
Столяр
Повар
Электромонтер по обслуживанию электрооборудования

Примечания:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, выполняющие работы высшей сложности, постоянно занятые на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
образовательных учреждений
муниципального образования
«Среднеколымский улус (район)»

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального учреждения
«Управление образования Среднеколымского улуса (района)»

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) "Об образовании", с Уставом МУ «Управления образования Среднеколымского улуса (района)»

1.2. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения «Управления образования Среднеколымского улуса (района)».

2. Основные понятия Положения

2.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждений образования включает в себя выплаты по результатам труда.

2.2. К работникам Управления образования относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности.

2.3. К прочему персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции вспомогательного персонала (психологи, инженер-программист, юрист, делопроизводитель и т.д.).

2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, главные бухгалтеры.

2.5. К учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу относятся: уборщики помещений, дворники, водители, рабочие по обслуживанию здания, гардеробщики и др.

3. Цели стимулирования

3.1. Повышение качества оказания муниципальных услуг в области образования;

4. Основания для стимулирования

4.1. Основаниями стимулирования работников являются критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат

5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средства от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

5.2. Помимо указанного фонда на выплаты стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда муниципального учреждения «Управление образования Среднеколымского улуса (района)».

6. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.3. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в управлении образования приказами начальника в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) **и максимальными размерами не ограничиваются.**

6.4. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, так и в абсолютном значении и максимальными размерами не ограничены в соответствии с локальными нормативными правовыми актами.

6.5. Начальник имеет право самостоятельно или с учетом представления заместителя изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

6.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по не зависящим от управления образования причинам, начальник имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

7. Виды стимулирующих выплат

7.1. *Виды стимулирующих надбавок (доплат)*, устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в управлении образования.

Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- за высокие результаты работы;
- за интенсивность труда при особом режиме работы;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность работы в должности заместителя начальника, а также при исполнении обязанностей начальника, заместителей;
- за интенсивность работы по обеспечению внебюджетной деятельности;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

Надбавки за качество выполняемых работ:

- за качество работы и высокий профессионализм;
- за качественное обеспечение, подготовку и проведение мероприятий для педагогов, учащихся и воспитанников;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

7.2. Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения «Управление образования Среднеколымского улуса (района)».

7.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по согласованию с начальником управления образования стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

7.4. Размеры стимулирующих надбавок заместителям устанавливаются начальником Управления образования.

8. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления системой образования, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и других процессах, обеспечивающих деятельности образовательных учреждений на территории муниципального образования «Среднеколымский улус (район)»;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- обеспечение внедрения инновационных процессов и новых технологий в учебный процесс, административное управление образовательных учреждениях, финансово-экономическое обеспечение деятельности образовательных учреждений, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности управления образования.

Основания, по которым может быть снята надбавка:

- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов и распоряжений руководства;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетным лицом;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины подчиненного персонала;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;

- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством РФ.

Виды премий (поощрительных выплат)

Премии в управлении образования выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год, учебный год);
- премий за образцовое качество выполняемых работ;
- премий за выполнение особо важных и срочных работ;
- премий (поощрительных выплат) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в управлении образования являются:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание управления образования, административное управление учреждением, финансово-экономическое обеспечение деятельности образовательных учреждений, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства университета (структурного подразделения);
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью управления образования;
- своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов, пособий;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- многолетняя и безупречная работа в системе образования;
- качественное и своевременное выполнение заданий вышестоящих организаций;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди школьников, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для школьников и работников;
- методическое сопровождение и качественная подготовка документов для получения статуса экспериментальных площадок;
- своевременное и качественное выполнение федеральных, республиканских, муниципальных целевых программ;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров, заключенных с хозяйствующими субъектами;
- качественное выполнение положений коллективного договора;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом начальнику управления образования вносится предложение с просьбой о поощрении работника и обоснованием указанной просьбы.

Порядок установления и выплаты премий (разовых поощрительных выплат)

Размеры премий (разовых поощрительных выплат) заместителям начальника устанавливает начальник управления образования.

Премии по итогам работы управления образования выплачиваются тем работникам которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу управления образования в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

Основанием для поощрительной выплаты работнику является приказ.

Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

Социальные выплаты.

Социальные выплаты назначаются в виде:

- материальной помощи на основании заявления на имя начальника управления образования.

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретение лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат.

7. Критерии для установления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу: (секретарь, водитель, уборщик помещений)

Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения;

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки, отсутствие ДТП, замечаний.