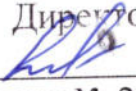


Приложение №3  
к коллективному договору  
МБУ «ИМЦ»  
от «13» января 2020 года

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета  
 Д.А. Костянова  
« 13 » января 2020 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ «ИМЦ»  
 М.Н. Кирюшкина  
Приказ № 23 от 13.01.2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Информационно-методический центр»**

## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр» (далее - Положение) разработано в соответствии :

- со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- с постановлением Коллегии администрации Кемеровской области № 551 от 16.12.2010 года «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» (в ред. постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.04.2013 N 156, от 16.10.2014 N 422);
- с постановлением администрации Тяжинского муниципального района № 37-п от 18.01.2011 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Тяжинского муниципального района» ;
- с постановлением администрации Тяжинского муниципального района № 38-п от 23.03.2011 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тяжинского муниципального района, созданных в форме учреждения» (с изменениями) ( в части установления окладов методистам).

2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие понятия:

- система оплаты труда работников учреждения (далее также - система оплаты труда) - совокупность правовых норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (далее также - профессиональные квалификационные группы) - группы должностей руководителей (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалистов и служащих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - квалификационный уровень);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее также - профессиональные квалификационные группы) - группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - квалификационный уровень);

- оклад по профессиональной квалификационной группе - минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - оклад по ПКГ);
- ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе - минимальный размер ставки оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее – ставка заработной платы по ПКГ);
- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) мнения профсоюзного комитета .

4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Тяжинского муниципального района, может быть уменьшен только

при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

5. Условия оплаты труда работников МБУ «ИМЦ» (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

## **2. Порядок формирования системы оплаты труда**

### **2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда**

2.1.1. Фонд оплаты труда работников МБУ «ИМЦ» формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания,

предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Тяжинского муниципального района, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также премиальный фонд руководителя учреждения.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам МБУ «ИМЦ» за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам МБУ «ИМЦ» за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата, и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных, определяются настоящим Положением (п. 3).

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам МБУ «ИМЦ» в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения (п.4)

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются на стимулирующие выплаты работникам.

2.1.5. Размер базовой части оплаты труда составляет не более 70%, стимулирующей части оплаты труда – не менее 30%

2.1.6. Доля премиального фонда руководителя составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент премиального фонда руководителя определяется Управлением образования администрации Тяжинского муниципального района в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения,

объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Премияльные выплаты директору МБУ «ИМЦ» производятся на основании приказа начальника Управления образования, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

## 2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников МБУ «ИМЦ» включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу в поселке городского типа,

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$ , где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times К1) \times Кс$ , где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в поселке городского типа ( $Кс = 1,25$ );

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы работникам МБУ «ИМЦ» устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

2.2.3. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии:

- с профессиональными квалификационными группами должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение 6 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тяжинского муниципального района, созданных в форме учреждений (утв. Постановлением администрации Тяжинского муниципального района Кемеровской области от 21.03.2011 №38-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тяжинского муниципального района, созданных в форме учреждений» (с изменениями)).

Работникам МБУ «ИМЦ» устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы. В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по

соответствующему квалификационному уровню ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в поселке городского типа ( $K_c = 1,25$ ).

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается два раза в год : 1 января и 1 сентября.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором МБУ «ИМЦ» в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

### **III. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются настоящим положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Согласно постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 года N 601 "О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты" устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся в следующих размерах:

- **за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания** работнику устанавливается доплата. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- **оплата за сверхурочную работу** производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- **оплата труда за работу в ночное время** (с 22 часов до 6 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области.

Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- **оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни** производится работникам в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

- **доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. В соответствии с частью 7 статьи 377 ТК РФ компенсационные выплаты устанавливаются председателю первичной профсоюзной организации учреждения за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов, контроль за выполнением условий коллективного трудового договора, соглашений, соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов учреждения, выполнение других профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников в размере

5 % оклада (ставки заработной платы) по основной работе.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учетом премиального фонда руководителю учреждения).

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.5. На выплаты стимулирующего характера дополнительно направляется экономия средств фонда оплаты труда.

4.6 Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава МБУ «ИМЦ», правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений директора МБУ «ИМЦ».

4.7. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ.

4.8. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч.

при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истёкший расчётный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

4.9. **Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются работникам учреждения приказом директора МБУ «ИМЦ» по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий в случаях награждения:

- государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами – 3 000 руб.

- грамотой Кемеровской области, коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области – 1 500 руб.

- грамотой администрации Тяжинского муниципального района – 500 руб.

- грамотой Управления образования, ИМЦ – 300 руб.

4.10. В интересах обеспечения стабильности трудового коллектива и снижения «текучести» кадров производятся **выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**.

4.11. Выплаты за непрерывный стаж работы в ИМЦ, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий в размере:

До 1 года и свыше 10 лет – 325 руб.

От 1 года до 3 лет – 110 руб.

От 3 лет до 5 лет – 180 руб.

От 5 лет до 10 лет – 260 руб.

Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет совместителям не производятся.

4.12. **Иные поощрительные и разовые выплаты** устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.13. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

**Перечень разовых премий, материальной помощи  
и их максимальный размер**

| №<br>п/п | Наименование выплат                                                                                                                               | Размер, руб.     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1.       | Премии к знаменательным датам:<br>- День учителя;<br>- День автомобилиста;<br>- День защитника Отечества;<br>- Международный женский день 8 марта | 500 руб.         |
| 2.       | Юбилейная дата работника (50,55,60,65 лет)                                                                                                        | 1000 руб.        |
| 3.       | Материальная помощь на лечение<br>(в зависимости от тяжести заболевания)                                                                          | 3000 – 5000 руб. |
| 4.       | Материальная помощь в связи с пожаром,<br>кражами, затоплением и другими<br>природными катаклизмами                                               | 5000 руб.        |
| 5.       | Материальная помощь в связи со смертью<br>близких родственников                                                                                   | 3000 руб.        |

4.14. **К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы** относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда.

4.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора МБУ «ИМЦ» по согласованию с профсоюзным комитетом в абсолютных единицах.

**Показатели стимулирования  
за интенсивность и высокие результаты работы**

| № п/п  | Показатели стимулирования                                                                                                                    | Размер доплат, руб. |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 4.15.1 | <b>Участие в государственной итоговой аттестации,<br/>мониторинговых исследованиях, ВПР</b><br>- организатор в аудитории (за каждый экзамен) | 250                 |

|         |                                                                                                                                                                                                                       |                                |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|         | - организатор вне аудитории (за каждый экзамен)                                                                                                                                                                       | 200                            |
|         | - технический специалист (за каждый экзамен)                                                                                                                                                                          | 200                            |
|         | -руководитель ППЭ, член ГЭК (при отсутствии оплаты из ОЦМКО)                                                                                                                                                          | 500                            |
| 4.15.2  | <b>Участие в инспектировании образовательных организаций</b><br><b>(в соответствии с приказом Управления образования , за каждую ОО)</b>                                                                              |                                |
|         | - председатель группы                                                                                                                                                                                                 | 500                            |
|         | - член группы                                                                                                                                                                                                         | 300                            |
| 4.15.3  | Составление сводного отчета по ПНПО                                                                                                                                                                                   | 250                            |
| 4.15.4  | <b>Организация предметных олимпиад школьников</b><br><b>(за весь период)</b>                                                                                                                                          |                                |
|         | - ответственный организатор (организационная работа, подготовка олимпиадных заданий, приказов о начале и итоге олимпиад, подготовка наградного материала, заполнение АИС «Школа 2.0», предоставление сводных отчетов) | 2 000                          |
|         | - председатель предметной комиссии (за каждый предмет)                                                                                                                                                                | 150                            |
|         | - организатор в аудитории (за каждый предмет)                                                                                                                                                                         | 100                            |
| 4.15.5  | <b>Организация очных конкурсов и научно-практических конференция для обучающихся и воспитанников, не входящих в годовой план работы ИМЦ</b>                                                                           |                                |
|         | - ответственный организатор (организационная работа, разработка положения, заданий, подготовка итогового приказа и наградного материала)                                                                              | 500<br>(за каждое мероприятие) |
| 4.15.6  | Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов (при наличии приказа)                                                                                                                                            | 100<br>(за каждое мероприятие) |
| 4.15.7  | Секретарь коллегиальных органов Управления образования, межведомственных комиссий, советов (согласно приказа, с ведением соответствующей документации)                                                                | 300<br>(за каждое заседание)   |
| 4.15.8  | Организация выездов школьников за пределы Тяжинского муниципального района (Губернаторские приемы, областные олимпиады, акции, конкурсы, профильные смены, Кремлевская елка и т.п.):                                  |                                |
|         | - сопровождение;                                                                                                                                                                                                      | 400                            |
|         | - подготовка пакета документов                                                                                                                                                                                        | 200                            |
| 4.15.9  | Участие в подготовке и проведении социально-значимых акций и мероприятий («Первое сентября каждому школьнику», «Помоги собраться в школу» и т.п.)                                                                     | 150                            |
| 4.15.10 | Участие в конкурсах, фестивалях, проводимых среди населения                                                                                                                                                           | 500                            |
| 4.15.11 | Участие в косметическом ремонте здания и кабинетов                                                                                                                                                                    | 500                            |

|         |                                                                                                                                                                        |     |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.15.12 | Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений руководителя и вышестоящих организаций (не входящие в должностные обязанности сотрудника): |     |
|         | - 1-2 поручения                                                                                                                                                        | 300 |
|         | - 3-5 поручений                                                                                                                                                        | 600 |
|         | - 6 и более поручений                                                                                                                                                  | 750 |

4.16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ выплачиваются работникам единовременно по итогам их выполнения с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.17. **Премияльные выплаты по итогам работы** устанавливаются работникам на основании их результатов деятельности за полугодие (1 полугодие - с 1 января по 30 июня; 2 полугодие – с 1 июля по 31 декабря) и максимальными размерами не ограничиваются. Вновь принятым работникам устанавливается ежемесячные выплаты премиальных в размере 25% оклада до наступления расчетного периода.

4.18. Установление премиальных выплат работникам МБУ «ИМЦ» из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссией), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

4.19. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

4.20. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников. При разработке показателей стимулирования учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней

достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующий балл. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальный балл.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общий балл по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальный балл по показателю стимулирования.

Сумма максимальных баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговый максимальный балл работника по виду выплат.

4.21. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам МБУ «ИМЦ» определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

4.22. Работники МБУ «ИМЦ» предоставляют в установленные сроки (20 июня и 20 декабря) оценочные листы по итогам работы с заполненной информацией о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат; о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат.

4.23. Максимальное количество баллов по категориям работников МБУ «ИМЦ» по отношению к максимальному количеству баллов методистов составляет следующее соотношение:

- по административно-управленческому персоналу – 40% от максимального количества баллов методистов;
- документовед, специалист по кадрам, юрисконсульт, технолог по питанию - 50% от максимального количества баллов методистов;
- водитель, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания – 30% от максимального количества баллов методистов.

4.24. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику МБУ «ИМЦ». Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия

не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор МБУ «ИМЦ» готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

4.25. Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования отражается в оценочных листах, являющихся приложениями к настоящему Положению.

## **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, т.е. методисты.

5.2. Порядок и размеры компенсационных и стимулирующих выплат директору МБУ «ИМЦ» утверждаются Управлением образования администрации Тяжинского муниципального района.

5.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329.

5.4. Должностной оклад заместителей директора устанавливается без учета персонального повышающего коэффициента:

- на 10% ниже должностного оклада директора - высшее педагогическое образование;
- на 20% ниже должностного оклада директора - высшее образование;

- на 30 % ниже должностного оклада директора - среднее профессиональное образование.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора предусматриваются настоящим Положением и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

6.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном учредителем.

6.4. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с настоящим Положением.

6.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим Положением.