



Приложение № 4
к коллективному договору
МБУ «ИМЦ»
от 20.12.2023 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
 Е.Ю. Зинкевич
08.12.2023 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ «ИМЦ»
 М.Н. Кирюшкина
Приказ № 13 от 09.02.2022

**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 изменениями) ;
- 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);

- 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 округа, 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 отдельно 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 округа, 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 централизованный фонд.

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 централизованного фонда составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется Управлением образования администрации Тяжинского муниципального округа в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Стимулирующие выплаты директору МБУ «ИМЦ» производятся на

основании приказа начальника Управления образования, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом.

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, за специфику работы учреждения, наличие у работника ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

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:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

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

$$Ор = (О \times К1) \times Кс, \text{ где:}$$

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 сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень ($Кс = 1,25$);

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 5 - 9 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тяжинского муниципального округа, созданных в форме учреждений (утв. Постановлением администрации Тяжинского муниципального округа Кемеровской области - Кузбасса от 03.12.2021 №265-п «О внесении изменений в постановление 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»)

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 №5 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тяжинского муниципального округа, созданных в форме учреждений (утв. Постановлением администрации Тяжинского муниципального округа Кемеровской области - Кузбасса от 03.12.2021 №265-п «О внесении изменений в постановление 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»).

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 (Op) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) 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. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 4 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тяжинского муниципального округа, созданных в форме учреждений (утв. Постановлением администрации Тяжинского муниципального округа Кемеровской области - Кузбасса от 03.12.2021 №265-п «О внесении изменений в постановление 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») применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников квалификационной группы - должностей специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения

производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тяжинского муниципального округа, созданных в форме учреждений (утв. Постановлением администрации Тяжинского муниципального округа Кемеровской области - Кузбасса от 03.12.2021 №265-п «О внесении изменений в постановление 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»), - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в МБУ «ИМЦ» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу,

ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профсоюзного органа.

2.2.6. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.2.7. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

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 и вечернее 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 и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса, производятся в следующих размерах:

-за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения 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) и вечернее время (с 18 до 22 часов)** определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника 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 не менее одинарной дневной или часовой ставки (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 не менее 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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. 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 основной 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 10 % оклада (ставки заработной платы) по основной работе.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

4.2. Основанием для стимулирования работников МБУ «ИМЦ» является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, 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 вышестоящих органов, руководителя учреждения.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.4. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда).

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

4.6. На выплаты стимулирующего характера дополнительно направляется экономия средств фонда оплаты труда и централизованного фонда.

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

4.9. 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.

4.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- на единовременные стимулирующие выплаты (непрерывный стаж работы, выслуга лет; качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы; иные поощрительные и разовые выплаты) – не более 45%;

- на текущие стимулирующие выплаты (премиальные выплаты по итогам работы) – не менее 55% .

4.11. Периодичность распределения стимулирующих выплат:

- непрерывный стаж работы, выслуга лет – 1 раз в год;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ – 1 раз в месяц;
- качество выполняемых работ – по мере получения наград;
- иные поощрительные и разовые выплаты – по мере необходимости;
- премиальные выплаты по итогам работы – 1 раз в месяц.

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 – 5 000 руб.

- грамотой Кемеровской области, коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области – 3 000 руб.

- грамотой администрации Тяжинского муниципального округа – 1 500 руб.

- грамотой Управления образования, ИМЦ – 1000 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 МБУ «ИМЦ», выслугу лет устанавливаются штатным работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий 1 раз в год (в январе) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в размере:

- 1 год - 5 лет – 10%;
- 5 – 10 лет – 15%;
- 10 – 15 лет – 20%;
- 15 – 20 лет – 25%;
- Более 20 лет – 30%.

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**

№ п/п	Наименование выплат	Размер, руб.
1.	Премии к знаменательным датам: - День учителя; - День защитника Отечества; - Международный женский день 8 марта	500 руб.
2.	Юбилейная дата работника (50,55,60,65 лет)	3000 руб.
3.	Материальная помощь на лечение (в зависимости от тяжести заболевания)	5000 – 8000 руб.
4.	Материальная помощь в связи с пожаром, кражами, затоплением и другими природными катаклизмами	5000 руб.
5.	Материальная помощь в связи со смертью близких родственников	5000 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.

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.	Периодичность выплат
Реализация отдельных видов деятельности учреждения			
4.15.1	Участие в инспектировании образовательных организаций (в соответствии с приказом Управления образования за каждую ОО)		По итогам проверки
	- председатель группы	500	
	- член группы	300	
4.15.2	<i>Выполнение обязанностей муниципального координатора по отдельным видам деятельности:</i>		
	- государственная итоговая аттестация	2 000	Ежемесячно
	- всероссийская олимпиада школьников (муниципальный и региональный этап)	1000	Октябрь - февраль
	- летний отдых и занятость детей в каникулярный период	2000	Ежемесячно
	- организация работы по оформлению и получению ОО учебных изданий, мониторинг обеспеченности учащихся бесплатными учебниками в ЭШ 2.0	1 000	апрель – сентябрь
	- проект «Бережливые технологии в образовании»	1 500	Ежемесячно
	- наставничество	2000	Ежемесячно
	- федеральный мониторинг качества дошкольного образования (МКДО)	500	ежемесячно
	- акция «Первое сентября каждому школьнику»	2000	август
	- проекты «Волонтеры локальной истории», «Сибирское купечество», «Живая классика»	1500	По мере проведения мероприятий
4.15.3	Выполнение обязанностей куратора опорно-методических площадок на базе образовательных организаций	1 500	Ежемесячно

4.15.4	Разработка психолого-педагогической, методической и диагностической документации для педагогических и руководящих работников по различным направлениям деятельности	500	по мере разработки
4.15.5	Участие в качестве члена жюри по проверке конкурсных работ, председателя предметной комиссии по проверке олимпиадных работ и т.п.	300	за каждое заседание
4.15.6	<i>Методическое сопровождение учителей-предметников, социальных педагогов, библиотекарей и др. категорий педагогических и руководящих работников при наличии у методиста:</i>		За каждое проведенное мероприятие
	-высшей квалификационной категории	2 000	
	-I квалификационной категории	1 500	
	- без категории	1 000	
4.15.7	Организация работы по обобщению передового педагогического опыта	2 000	Ежемесячно
4.15.8	Подготовка проектов выступлений, аналитических справок, отчетов по запросу УО и АТМО	300	за каждый документ, материал
4.15.9	Организационное обеспечение деятельности районной психолого-медико-педагогической комиссии	2500	Ежемесячно
4.15.10	Информационно-методическое сопровождение деятельности методических служб ОО, РМО	2 000	Ежемесячно
4.15.11	Методическое сопровождение руководящих и педагогических работников ОО с низкими образовательными результатами	2 500	Ежемесячно
4.15.12	Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов	2 000	Ежемесячно
4.15.13	Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации руководящих и педагогических работников	1 500	Ежемесячно
4.15.14	Информационно-методическое сопровождение инновационной деятельности	1 500	Ежемесячно
4.15.15	Осуществление руководства консультативного пункта по оказанию бесплатной методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи для родителей (законных представителей) детей дошкольного возраста	300	Ежемесячно
4.15.16	Прогнозирование, планирование и организация аттестации и сертификации педагогических работников	2 000	Ежемесячно
4.15.17	Поддержка и сопровождение различных категорий руководящих и педагогических работников (муниципальный мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов работников образования и его анализ, осуществление комплекса мониторинговых	3000	Ежемесячно

	исследований, опросов, анкетирования по формированию запросов на методическую помощь)		
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения			
4.15.18	Организация очных конкурсов и научно-практических конференция для обучающихся и воспитанников, не входящих в годовой план работы ИМЦ, Календарь образовательных событий - ответственный организатор (организационная работа, разработка положения, заданий, подготовка итогового приказа и наградного материала)	1000	за каждое мероприятие
4.15.19	Организация выездов школьников за пределы Тяжинского муниципального округа (Губернаторские приемы, региональные олимпиады, акции, конкурсы, профильные смены, спортивные соревнования и т.п.): - подготовка пакета документов - сопровождение	700	за каждый выезд
4.15.20	Сопровождение и поддержка работоспособности сайта МБУ «ИМЦ», Telegram (контроль доступа, отображение материалов, работа с операторами, своевременная публикация информации)	1000	Ежемесячно
4.15.21	Секретарь коллегиальных органов Управления образования, межведомственных комиссий, советов (согласно приказа, с ведением соответствующей документации)	300	за каждое заседание
4.15.22	Участие в проведении социально-значимых акций и мероприятий («Первое сентября каждому школьнику», «Помоги собраться в школу» и т.п.)	300	по мере проведения
4.15.23	Участие в конкурсах, фестивалях, проводимых среди населения	500	по мере проведения
4.15.24	Своевременная актуализация информации на сайте МБУ «ИМЦ» и разделов сайта Управления образования по курируемым направлениям деятельности	2000	1 раз в квартал
Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат			
4.15.25	Срочная разработка и своевременное обновление нормативно-правовой документации МБУ «ИМЦ»	300	(по мере разработки)
4.15.26	Разработка проектов муниципальных программ (дорожных карт, комплексных планов и т.п.)	700	за каждый документ по мере разработки
4.15.27	Осуществление мониторинга реализации муниципальных, региональных, федеральных программ (дорожных карт, комплексных планов и т.п.)	300	за каждый отчет

4.15.28	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений руководителя и вышестоящих организаций (не входящие в должностные обязанности сотрудника):		По мере выполнения поручений
	- 1-2 поручения	300	
	- 3-5 поручений	600	
	- 6 и более поручений	750	
<i>Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)</i>			
4.15.29	Качественное выполнение летнего ремонта	500	единоразово
4.15.30	Качественное выполнение текущего ремонта и косметического ремонта в кабинетах	300	единоразово
4.15.31	Погрузочно-разгрузочные работы	500	по мере необходимости
4.15.32	Генеральная уборка в кабинетах и коридорах	300	за каждый раз
4.15.33	Выполнение работ по уборке закрепленной территории в весенне-осенний период	300	май, октябрь
4.15.34	Выполнение функциональных обязанностей заведующего хозяйством	4000	ежемесячно
4.15.35	Выполнение функциональных обязанностей ответственного за охрану труда и технику безопасности	3000	ежемесячно
4.15.36	Выполнение функциональных обязанностей программиста	1750	ежемесячно
4.15.37	Ремонт и своевременное обслуживание компьютерной и оргтехники	1750	ежемесячно

4.16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ выплачиваются работникам одновременно по итогам их выполнения с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы, не входящей в должностные обязанности.

4.17. ***Премияльные выплаты по итогам работы*** устанавливаются работникам на основании их результатов деятельности в соответствии с должностными обязанностями ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются. Вновь принятым работникам устанавливается выплата 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. 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 устанавливается размер выплаты в рублях.

4.21. Работники МБУ «ИМЦ» ежемесячно до 20 числа предоставляют информацию о достигнутых показателях.

4.22. 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.

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

***Перечень показателей стимулирования (премиальных выплат)
по итогам работы***

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели стимулирования</i>	<i>Размер доплат, руб.</i>
--------------	----------------------------------	--------------------------------

4.23.1	Организация и проведение учебно-методических занятий с привлечением специалистов различных служб (в том числе ИРОК)	500
4.23.2	Организация и проведение групповых тематических консультаций и семинаров в дистанционном режиме	300
4.23.3	Организация семинаров для педагогических и руководящих работников (кроме семинаров в рамках ММО и ОМП)	500
4.23.5	Охват педагогических и руководящих работников, вовлеченных в профессиональные объединения (ММО, ОМП и пр.) (за каждое проведенное мероприятие):	
	- 80% и более	1 500
	- 60% - 79%	1 000
4.23.6	Методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства:	
	<u>Федеральный уровень</u>	
	- Победитель	1000
	- Призер	600
	- Участник	300
	<u>Областной уровень</u>	
- Победитель	800	
	- Призер	500
	- Участник	250
4.23.7	Осуществление опросов и анкетирования среди педагогических и руководящих работников по формированию запросов на методическую помощь	500 (при наличии аналитической справки и охвата не менее 80% целевой категории)
4.23.8	Организация участия педагогических и руководящих работников в областных семинарах, конференциях, мастер-классах и т.п.:	500
	- очное участие	
	- заочное участие	300
4.23.9	Участие работников МБУ «ИМЦ» в областных семинарах, конференциях, мастер-классах и т.п.	500
4.23.10	Публикации работников МБУ «ИМЦ» материалов в различных изданиях	500
4.23.11	Организация и проведение муниципальных этапов областных и федеральных конкурсов, конференций и т.п. для обучающихся образовательных организаций (согласно плана работы МБУ «ИМЦ» и Календаря образовательных событий)	500
4.23.12	Разработка информационных и статистических сборников	1000

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 округа.

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 20% ниже должностного оклада директора.

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.