

Утверждаю:
заведующий МБУ «ИМЦ»
М.В. Пеева



09 января 2020 г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ «ИМЦ»



Н.М. Вирясова
Протокол № 11
от «_09_» января 2020 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Информационно-методический центр»
Ленинск-Кузнецкого муниципального округа
(новая редакция)**

2020 год

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Информационно – методический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр» (далее – Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр» (далее - МБУ «ИМЦ»).

Данное Положение составлено в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением администрации Ленинск - Кузнецкого муниципального округа от 30.03.2020 года № 308 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, созданных в форме учреждений».

1.2. Система оплаты труда работников МБУ «ИМЦ» (далее – работники) 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) Единых рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) Согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ «ИМЦ», предусматриваемый главным распорядителем средств муниципального бюджета в бюджете администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых МБУ «ИМЦ» муниципальных услуг.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного

нормативного правового акта администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников МБУ «ИМЦ», 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 государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств муниципального бюджета в бюджете администрации Ленинск - Кузнецкого муниципального округа.

2.1.2. Фонд оплаты труда МБУ «ИМЦ» 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 (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в **приложении № 1 к настоящему Положению (Положение о компенсационных выплатах работникам МБУ «ИМЦ»)**.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.1.4. Заведующий МБУ «ИМЦ» при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку), должна составлять не менее 70 процентов;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала - не более 30 процентов.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам организации в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников МБУ «ИМЦ», согласуются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в **приложении № 2 к настоящему Положению**.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются МБУ «ИМЦ» самостоятельно и указываются в Положении об оплате труда работников МБУ «ИМЦ».

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;
ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;
ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты заведующему МБУ «ИМЦ».

Стимулирующие выплаты заведующему МБУ «ИМЦ» производятся за выполнение показателей стимулирования на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного управления (Советом руководителей).

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда МБУ «ИМЦ» (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся заведующему за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда работников МБУ «ИМЦ» (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда МБУ «ИМЦ».

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБУ «ИМЦ».

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 специфику работы учреждения, наличие у работников 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:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$
 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 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.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБУ «ИМЦ» в соответствии с положением об оплате труда работников МБУ «ИМЦ» устанавливаются заведующим 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 работникам МБУ «ИМЦ» устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 3 – 6 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам МБУ «ИМЦ» 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.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению).

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 8 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам МБУ «ИМЦ», занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, 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, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин 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, 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 (К3) 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 со дня присвоения награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного

звания (КЗ)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников МБУ «ИМЦ» предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении заведующим МБУ «ИМЦ» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и согласовывается с профсоюзным органом.

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 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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.

2.3. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

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

изменения группы по оплате труда МБУ «ИМЦ» – для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.3.2. 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.

2.4. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы работников

2.4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для заведующего и работников МБУ «ИМЦ» устанавливается 40 часов в неделю (согласно п.п. 2.6.4. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого муниципального округа) и включает работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5. Порядок определения уровня образования

2.5.1. Уровень образования работников МБУ «ИМЦ» при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.5.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования, содержат специальные требования к профилю полученной специальности по образованию и предъявляются по должностям «методист», «программист»,

«библиотекарь».

2.5.3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.5.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены заведующим МБУ «ИМЦ» на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа педагогической работы и уровня образования.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работников МБУ «ИМЦ» относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором 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 МБУ «ИМЦ» 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников МБУ «ИМЦ» и конкретизируются в трудовых договорах работников и дополнительных соглашениях к ним, эффективных контрактах с работниками.

3.5. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей работникам МБУ «ИМЦ», устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 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.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам МБУ «ИМЦ» устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников МБУ «ИМЦ», согласованным с выборным профсоюзным органом (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБУ «ИМЦ»).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Порядок и условия оплаты труда заведующего МБУ «ИМЦ»,

5.1. Заработная плата заведующего МБУ «ИМЦ» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад заведующего МБУ «ИМЦ», определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате методистов, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

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

Размер должностного оклада заведующего МБУ «ИМЦ» (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

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

Размер должностного оклада (ДО рук) определяется соотношением:

$ДО\ рук. \leq 3Пср.осн.\ перс. \times Кот$, где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя.

3Пср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала по видам деятельности приведен в приложении № 10 к настоящему Положению;

Кот - коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

5.3. К должностному окладу заведующего МБУ «ИМЦ» может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется учредителем.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада заведующего МБУ «ИМЦ» на данный коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается заведующему по совокупности критериев.

5.4. Заведующему МБУ «ИМЦ» устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденным учредителем, согласованным с территориальной организацией профсоюза и Советом руководителей образовательных учреждений.

5.5. В установленном учредителем порядке в МБУ «ИМЦ» централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера заведующему.

Неиспользованные средства централизованного фонда МБУ «ИМЦ» передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам МБУ «ИМЦ».

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБУ «ИМЦ»

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала МБУ «ИМЦ» учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала МБУ «ИМЦ» осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего МБУ «ИМЦ».

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала МБУ «ИМЦ».

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала МБУ «ИМЦ» определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего МБУ «ИМЦ».

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МБУ «ИМЦ» учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала МБУ «ИМЦ», работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МБУ «ИМЦ», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала МБУ «ИМЦ», фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на одну, более чем одну ставку (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

7. Заключительные положения

Штатное расписание МБУ «ИМЦ» утверждается заведующим учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности заведующего, методистов, библиотекарей, программиста, секретаря-машинистки, уборщиков служебных помещений.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБУ «ИМЦ» 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.

МБУ «ИМЦ» принимает положение об оплате труда работников, руководствуясь Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным постановлением администрации Ленинск - Кузнецкого муниципального округа от 29.12.2017 года № 1586 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ленинск - Кузнецкого муниципального округа, созданных в форме учреждений» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МБУ «ИМЦ» и Методическим советом.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников МБУ «ИМЦ».

Положение о компенсационных выплатах работникам МБУ «ИМЦ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр» в качественном исполнении дополнительных функциональных обязанностей, возлагаемых на них, не входящих в основной функционал работника по соответствующей должности и работ, производимых в особых условиях, за которые трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная доплата.

1.2. Доплаты устанавливаются приказом заведующего на год по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.3. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.4. Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам МБУ «ИМЦ» за выполнение дополнительной работы и работ, производимых в особых условиях, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата.

1.5. Данное положение распространяется на всех сотрудников МБУ «ИМЦ», включая совместителей.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Ежегодно размеры доплат и надбавок за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются по согласованию с профсоюзным органом и Методическим советом.

2.2. Все доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются ежегодно приказом заведующего МБУ «ИМЦ».

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на срок не более одного года.

2.4. При наличии экономии компенсационной части фонда оплаты труда, средства направляются на стимулирующие выплаты.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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; - 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ «ИМЦ» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников МБУ «ИМЦ»

3.4. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 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% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата **70 % от должностного оклада на соответствующий размер ставки заработной платы**. 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;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере **50 % от должностного оклада на соответствующий размер ставки заработной платы** 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 или дополнительным соглашением

4. Условия и порядок отмены выплат из компенсационной части оплаты труда

4.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается решением заведующего МБУ «ИМЦ», по согласованию с профсоюзным комитетом, установленным действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом заведующей МБУ «ИМЦ».

4.2. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока действия дополнительного соглашения к трудовому договору;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятием заведующей МБУ «ИМЦ» решения об отмене поручения выполнения работником дополнительной работы;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда.

5. Перечень компенсационных выплат

Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Положение
о стимулировании работников МБУ «ИМЦ»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБУ «ИМЦ» 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.

Основанием для стимулирования работников учреждения является:
качественное исполнение должностных обязанностей,
строгое соблюдение устава МБУ «ИМЦ»,
строгое соблюдение 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, заведующего МБУ «ИМЦ», решений Методического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы – 60 %;
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 15 %;
выплаты за качество выполняемых работ – 7 %;
выплаты за непрерывный стаж работы – 13 %;
иные поощрительные и разовые выплаты – 5 % от стимулирующего фонда и (или) при наличии фонда экономии.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат МБУ «ИМЦ» определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и Методическим советом МБУ «ИМЦ».

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени. Работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, стимулирующие выплаты устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда (при условии достижения учреждением целевого значения по заработной плате педагогических работников основного состава).

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МБУ «ИМЦ» из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – Комиссия), образованной в МБУ «ИМЦ», с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Методического совета учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются положением об оплате труда учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии не начисляются. Период не начисления премиальных выплат по итогам работы составляет 1 (один) месяц, за повторное нарушение – 3 (три) месяца лишения стимулирующих выплат.

2.3. МБУ «ИМЦ» по согласованию с выборным профсоюзным органом и Методическим советом устанавливает показатели стимулирования работникам (методистам).

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение

учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками МБУ «ИМЦ» по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах МБУ «ИМЦ».

2.6. Руководитель МБУ «ИМЦ» обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла у работников учреждения должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику (методисту) МБУ «ИМЦ». Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Методическим советом.

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 руководитель МБУ «ИМЦ» готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Методическим советом.

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

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для работников учреждения по должности «методист» в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя Методического совета.

Перечень показателей стимулирования отражается в оценочном листе методиста (приложение 3 к Положению о стимулировании работников МБУ «ИМЦ»).

3. Выплаты за интенсивность и качественные результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего МБУ «ИМЦ» по согласованию с профсоюзным комитетом и Методическим советом по должностям работников учреждений в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников МБУ «ИМЦ», определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом заведующего МБУ «ИМЦ».

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников МБУ «ИМЦ»; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; особо важных и срочных работ:

- организацию работы по прохождению курсов повышения квалификации педагогическими и руководящими работниками образовательных организаций, по аттестации руководящих работников – до 30% от оклада;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, в том числе через публикации в СМИ, на сайтах учреждения и управления образования – до 30 % от оклада;
- за обслуживание сайтов учреждения и управления образования – до 30% от оклада;
- за работу с электронными мониторингами – до 30 % от оклада;
- за организацию олимпиадного и конкурсного движения в муниципальном округе – до 30 % от оклада;
- за организационное, научно-методическое сопровождение областных конкурсов профессионального мастерства и конкурсов, реализуемых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» – до 50 % от оклада.
- координационная работа по реализации национального проекта «Образование» – до 50 % от оклада.
- за организацию деятельности детских общественных объединений – до 30%.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются работникам учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или Методического совета.

3.5. Перечень выплат за качественный результат работы уборщику служебных помещений:
- за отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения – до 1400 рублей (согласно п.2.2. настоящего положения);

- за сохранность и исправность вверенного имущества и оборудования – до 1300 рублей.

3.6. Перечень выплат за качественный результат работы секретарю-машинистке:

- отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой – до 3000 рублей (согласно п.2.2. настоящего положения);

- за организацию консультационной деятельности с работниками по оформлению документации – до 3000 рублей;

- за отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки – до 300 рублей.

3.7. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат – до 3000 рублей.

4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МБУ «ИМЦ» по основному месту работы и внутренним совместителям (исключая внешних совместителей), приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и Методическим советом в виде премий в случаях:

- награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области – 20 %, департамента образования и науки Кемеровской области – 15 %, администрации Ленинск - Кузнецкого муниципального округа, управления образования – 10 % от оклада.

5. Выплаты за стаж работы.

Выплаты вновь принятым работникам.

5.1. Выплаты за стаж работы в МБУ «ИМЦ», выплаты вновь принятым работникам МБУ «ИМЦ» устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и Методическим советом в виде премий.

5.2. Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам (исключая внешних совместителей) устанавливаются в процентном отношении к окладу в виде премий:

- за стаж от 0 до 1 года – до 100 %.

Стимулирующие выплаты за стаж работы в данном учреждении устанавливаются работникам МБУ «ИМЦ» по основному месту работы и внутренним совместителям (исключая внешних совместителей) в процентном отношении к окладу в виде премий:

- за стаж от 1 года до 5 лет – до 10 %;

- за стаж от 5 до 10 лет – до 15 %;

- за стаж от 10 и более лет – до 30 %.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты.

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и Методическим советом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении в следующих случаях:

- к юбилейным датам (45, 50, 55, 60, 65 лет) – до 3000 рублей;

- к праздничным датам (Дню матери, Новому году, 23 февраля, 8 марта) – до 3000 рублей;

- профессиональным праздникам (Дню учителя) – до 3000 рублей.

6.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника МБУ «ИМЦ» в случаях:

- смерти близких родственников (членов семьи) – до 3000 рублей;

- болезни работника, связанной с длительным лечением (от 2-х месяцев и более) – до 3000 рублей;

- рождения ребенка – до 3000 рублей.

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

Муниципальное бюджетное учреждение
«Информационно-методический центр»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ Ф.И.О. _____, методиста

Общий стаж работы _____ Стаж в должности _____

Максимальное количество баллов - 100

за период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

на период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

Критерии	Показатели эффективности деятельности	Оценка в баллах	периодичность	Источник данных	Самооценка в баллах	Оценка руководителя в баллах	Итог
1. Обеспечение высокого качества методического сопровождения образовательного процесса	1.1. Издание научно-методической продукции, разработанной методистом (методические рекомендации, пособия)	Областной уровень - до 3-х – 3 балла - свыше 3-х – 4 балла Муниципальный уровень - до 3-х – 1 балл - свыше 3-х – 2 балла Максимальный балл - 4	раз в год	Копии печатных материалов			
	1.2. Организация и проведение учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.п.	Выступление, проведение: Областной уровень - 1-2 мероприятия – 4 балла - 3 и более мероприятий – 5 баллов Муниципальный уровень - 1-2 мероприятия – 2 балла - 3 и более мероприятий – 3 балла Максимальный балл – 8	раз в полугодие	Копии документов о проведении мероприятий, заверенные на соответствующем уровне, подтверждение заведующего МБУ «ИМЦ»			
	1.3. Организация и проведение научно-практических конференций	- муниципальный уровень – 1 балл - областной уровень – 2 балла	раз в полугодие	Копии программ мероприятий, заверенные на			

		Максимальный балл – 4		соответствующем уровне, подтверждение заведующего МБУ «ИМЦ»			
1.4. Методическое сопровождение участников официальных всероссийских, областных, муниципальных конкурсов профессионального мастерства, размещенных на образовательных сайтах КРИПКИПРО и муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр»	Результативность участия сопровождаемого: Областной уровень: - победитель - 10 баллов; - призер - 7 баллов; - участник - 5 баллов; Муниципальный уровень: - победитель -7 баллов, - призер - 5 баллов, - участник - 3 балла. Баллы суммируются Максимальный балл – 10	раз в полугодие	Диплом победителя, призера, сертификат участника				
1.5. Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	Количество аттестованных среди сопровождаемых: - до 4 педагогов – 3 балла - 4 и более – 4 балла Максимальный балл – 4	раз в полугодие	Приказ об установлении высшей и первой квалификационных категорий педагогическим работникам организаций Кемеровской области, осуществляющих образовательную деятельность				
1.6. Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий педагогическими работниками	Количество подготовленных документов: - 1-2 – 2 баллов - 3 и более – 3 балла Положительный результат (получение премий, званий и т.д.) + 2 балла Максимальный балл – 5	раз в год	Копии наградных документов				
1.7. Проведение мониторинга, диагностики (по направлению	- 1-2 диагностики (с аналитическими материалами) – 2 балла	раз в полугодие	Копии документов о проведении мониторинга,				

	деятельности методиста)	- 3 и более диагностики – 3 балла Максимальный балл – 3		диагностики, подтверждение заведующего МБУ «ИМЦ»			
2. Нормативно-правовое обеспечение методического сопровождения образовательного процесса	2.1. Разработка новых положений о конкурсах, фестивалях, выставках и других мероприятиях	- 1-2 положения – 2 балла - 3 и более – 3 балла Максимальный балл – 3	раз в полугодие	Копии разработанных материалов			
	2.2. Создание базы данных, банка педагогической информации	- создание новой базы – 3 баллов - своевременное обновление имеющейся – 2 балла Максимальный балл – 5	раз в полугодие	Наличие базы данных, подтверждение заведующего МБУ «ИМЦ»			
3. Уровень профессиональной культуры методиста	3.1. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	- систематическая работа в творческой лаборатории – 2 балла - представление инновационных продуктов – 3 балла - публичное представление инновационных продуктов – 4 балла Максимальный балл – 4	раз в год	Протоколы участия, приказы управления образования и МБУ «ИМЦ»			
	3.2. Участие и результативность участия методиста в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	- муниципальный уровень – 2 балла - всероссийский уровень – 3 балла - международный уровень – 4 балла + 3 за победу Максимальный балл – 7	раз в полугодие	Диплом победителя, призера, сертификат участника			
	3.3. Представление опыта работы на конференциях различного уровня	- муниципальный уровень – 2 балла - всероссийский уровень – 3 балла - международный уровень – 4 балла Баллы суммируются Максимальный балл – 10	раз в полугодие	Копии программ мероприятий, копии текстов выступлений, заверенные на соответствующем уровне, подтверждение заведующего МБУ «ИМЦ»			
	3.4. Участие методиста в мониторинге оценки	- участие в 3 и более мероприятиях – 4 баллов;	раз в полугодие	Протоколы участия, приказы управления			

	качества образования учащихся, итоговой аттестации, участие в работе жюри, олимпиад	- участие в 2 мероприятиях – 3 балла; - участие в 1 мероприятии – 2 балла Максимальный балл – 4		образования и МБУ «ИМЦ»			
	3.5. Наличие публикаций в печатных изданиях (СМИ)	- 1-2 публикации – 2 балла - 3 и более публикаций – 3 балла + 1 областной уровень + 2 всероссийский уровень Баллы суммируются Максимальный балл – 5	раз в полугодие	Копии публикаций в печатных изданиях (СМИ)			
	3.6. Наличие информационных и аналитических материалов на сайтах МБУ «ИМЦ», УО и администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального округа о проведенных мероприятиях. (Каждое событие учитывается один раз).	- 8 и более публикаций каждый месяц – 8 баллов - не менее 4 публикаций каждый месяц - 4 балла - не менее 1 публикации каждый месяц – 1 балл Максимальный балл – 8	раз в полугодие	Ссылки на адреса материалов			
	3.7. Повышение квалификации (семинары, практические занятия, курсы и т.д.) (баллы не суммируются)	- до 2-х мероприятий – 1 балл - более 3 мероприятий – 3 балла (при наличии сертификата участника) Максимальный балл – 3	раз в полугодие	Подтверждающие документы: копии удостоверений, программы, приказы управления образования, МБУ «ИМЦ»			
	3.8. Прохождение процедуры сертификации, тестирования	Наличие действующего сертификата Максимальный балл – 4	раз в год	Копия сертификата			
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний. (При наличии дисциплинарных взысканий за отчетный период Комиссия вправе уменьшить размер выплаты до 100%. Комиссия принимает	- 2 балла Максимальный балл – 2	раз в полугодие	Справка руководителя об отсутствии письменных замечаний и выговоров.			

	решение об изменении размера выплаты с учетом количества, тяжести дисциплинарных проступков и обстоятельств, при которых они были совершены.)						
	4.2. Внешняя оценка деятельности	Наличие званий, грамот, благодарственных писем: - федеральный уровень – 7 баллов - областной уровень – 6 баллов - муниципальный уровень – 5 баллов Максимальный балл – 7	раз в полугодие	Документы, подтверждающие звания, копии грамот, благодарственных писем			
Общая сумма баллов							

Дата заполнения _____

Подпись _____

Максимальное количество баллов: 100

Итоговое количество баллов: _____

Члены комиссии по премированию:

Подпись работника _____

Подпись

Ф.И.О.

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников МБУ «ИМЦ»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень		4318		
1	Методист <****> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,9081	8239
2	Методист (I квалификационная категория)		2,2080	9534
3	Методист (высшая квалификационная категория)		2,3801	10277

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников МБУ «ИМЦ»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень				
2	Секретарь-машинистка	3135	1,4081	4414
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень				
3	Программист	3826	1,5232	5828
3	Юрисконсульт	3826	1,3846	5297

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников МБУ «ИМЦ»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих культуры в сфере образования**

№ п / п	Наименование должностей	Оклад по профессио- нально- квалифи- кационной группе,ру б.	Повы- шающ ий коэфф и- циент	Оклад, должнос- тной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2 квалификационный уровень		3238		
1	Библиотекарь, (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка)		1,4728	4769

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников МБУ «ИМЦ»

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2840		
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3577

Приложение № 8
к Положению об оплате
труда работников МБУ «ИМЦ»

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышаю щих коэффиц иентов
1	2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный работник физической культуры».	0,1

Всего прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

листов

Руководитель

