Приложение 1
к коллективному
договору

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

Корневская И. П.

Бахтина М.И.

(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«23» октября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Межшкольный информационно-методический центр города Лесосибирска»

_____ А.М.Гилязутдинова

(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«23» октября 2019 г.

Прошнуровано

и скреплено печатью

15 **листов**

Директор МБУ «МИМЦ»

_____ **Гилязутдинова А.М.**

Россия * Красноярский край * Лесосибирск * Муниципальное бюджетное учреждение * «Межшкольный информационно-методический центр города Лесосибирска» * ОГРН 1052454013798 * ИНН 2454015820 * МБУ «МИМЦ»

Положение

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения «Межшкольный информационно-методический центр города Лесосибирска"

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения (далее – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Лесосибирского городского Совета депутатов от 27.09.2013 №391 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, а также работников ОМС, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности», Постановления администрации города Лесосибирска от 29.05.2015 № 699 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска», Постановления администрации г. Лесосибирска №1707 от 22.12.2017 «О внесении изменений в постановление администрации города Лесосибирска от 29.05.2015 № 699 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска», от 22.10.2019 №1014 «О внесении изменений в постановление администрации города Лесосибирска от 29.05.2015 № 699 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска»

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Лесосибирска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.8. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждения (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

1.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат «Заработная плата».

2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необ-

ходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2943,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3099,0 <*>
2-й квалификационный уровень		3439,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5084,0
	при наличии высшего профессионального образования	5786,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5321,0

	при наличии высшего профессионального образования	6060,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5828,0
	при наличии высшего профессионального образования	6638,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6378,0
	при наличии высшего профессионального образования	7267,0

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3099,0
2-й квалификационный уровень	3269,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3439,0
2-й квалификационный уровень	3779,0
3-й квалификационный уровень	4152,0
4-й квалификационный уровень	5240,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	

1-й квалификационный уровень	3779,0
2-й квалификационный уровень	4152,0
3-й квалификационный уровень	4558,0
4-й квалификационный уровень	5479,0

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	2662,0
2-й квалификационный уровень	2790,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3099,0
2-й квалификационный уровень	3779,0
3-й квалификационный уровень	4152,0
4-й квалификационный уровень	5002,0

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$O = Omin + Omin \times K / 100$,

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Omin– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений;

К – повышающий коэффициент.

2.5.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ста-

вок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.8.4. настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов, %
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$K = K_1 + K_2$,

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K_2 = 0%;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%$,

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп}$,

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если К > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер, условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда устанавливаются в размере от 4 до 12 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) устанавливаются в локальных актах учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

д) оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации

3.5. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностном окладу), ставке заработной платы
	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого - медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
	За ненормированный рабочий день	15% <**>

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работы;

г) персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

д) выплаты по итогам работы.

4.3 Максимальные размеры выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда

4.4. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсив-

ность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений дополнительного образования определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

4.10. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.11, 4.12, 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 4, 7 к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно

приложению 2 к настоящему Положению.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

1) объем освоения выделенных бюджетных средств;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

4) достижение высоких результатов в работе за определенный период;

5) участие в инновационной деятельности;

6) участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С 1 балла х Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$С1\ балла = Qстим.\ раб. / \sum_{i=1}^{n} Бi,$$

где:

Q стим.

раб. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Qстим. раб. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда руководителя и его заместителя

6.1. Заработная плата руководителя и его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Размер должностного оклада руководителя, его заместителя увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

1) при высшей квалификационной категории - 25%;

2) при первой квалификационной категории - 15%.

6.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения,

техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с решением городского Совета депутатов.

6.5. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением органа администрации города, осуществляющего правовое регулирование в соответствующей сфере, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с

$$ДО_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^{n} ДО_i}{n},$$

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки
ср. заработной платы работников основного персонала;
ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
i работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;
n - штатная численность работников основного персонала.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

1) изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

2) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в процентах к должностным окладам.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.9. Количество должностного оклада руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется решением городского Совета депутатов, но не выше предельного количества должностного оклада

руководителя учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с управлением образования администрации города.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) в кратности равной 3.

6.10. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3) выплаты за качество выполняемых работ;
4) персональные выплаты;
5) выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

1) степень освоения выделенных бюджетных средств;
2) проведение ремонтных работ;
3) участие в инновационной деятельности;
4) организация и проведение важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.11. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителя учреждения устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.12. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)

1	2	3
1	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	 5% 15% 20%
2	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <**>	25% 30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <**>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <**>	40%

6.19. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

6.20. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителю по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюд-	процент освоения выделен-	90% 95%	25% 50%

жетных средств	ных бюджетных средств		
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

6.21. Заместителю руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.22. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.23. Выплата единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

7. Заключительные положения

7.6. Настоящее положение вступает в силу с 1 октября 2019 года.

Приложение 1
к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Межшкольный ин
формационно-методический центр
города Лесосибирска»

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация службы ПМПК	руководство психолого-медико- педагогической комиссией (ПМПК)	работа ПМПК в соответствии с планом	20
		Психолого-педагогическое обследование детей	проведение одного мероприятия	2
		Осуществление консультаций работников образовательных организаций	проведение одного мероприятия	2
		Организация	проведение од-	10

		сетевого взаимодействия с учреждениями	ного мероприятия	
		Ведение профессиональной документации	Анализ за квартал	10
		Соблюдение сроков подготовки отчетов и качества отчетов	Отчет за месяц	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация службы ПМПК	Качественное проведение открытых мероприятий	за участие в разработке и реализации	30
		Качественное программное и техническое обеспечение	Сопровождение страницы сайта по направлению деятельности, создание и сопровождение БД	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качественное и своевременное исполнение запросов, прием документов, подготовка заключений	организация работы службы психолого-медико-педагогической консультации	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб, нареканий по выполнению зарегистрированных замечаний и нареканий на работу или действия работника со стороны руководителя, контролирующих органов, граждан	30
врач-	Качественное и	организация	Отсутствие	30

психиатр, врач-невролог, врач-офтальмолог, врач-отоларинголог, врач-ортопед	своевременное исполнение запросов, прием документов, подготовка заключений	работы службы психолого-медико-педагогической консультации	обоснованных замечаний, жалоб, нареканий по выполнению зарегистрированных замечаний и нареканий на работу или действия работника со стороны руководителя, контролирующих органов, граждан	
программист, делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Своевременная обработка входящей и исходящей документации	Нет нареканий	0	20
	Работа с множительной техникой	Нет нареканий	0	10
	Обеспечение сохранности инвентаря и оборудования	Обеспечение сохранности и содержание в исправном состоянии имущества	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Своевременный, систематический осмотр имущества и составление актов на его списа-	Нет нареканий	0	30

	ние			
	Качественное программное и техническое обеспечение	Занесение данных на сайтах bus.gov, ростелеком, госуслуги	Нет нареканий	40
	Выполнение заданий поручений по отдельным запросам, в том числе не входящих в должностные обязанности, без снижения качества	Участие в организации городских мероприятий, работа с документами к мероприятиям	1 мероприятие	10
	Соблюдение своевременности, полноты и качества предоставляемых услуг	Нет нареканий	0	30
\Методист, ст. методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качественное методическое сопровождение эксперементальных и инновационных площадок	наличие оформленных программ, технологий, методов, проектов	1	30
			более 1	80
		Организация и сопровождение городских эксперементальных и инновационных площадок	1 площадка	10

		Осуществление консультаций работников образовательных учреждений	1 консультация	2
		Организация сетевого взаимодействия с учреждениями	проведение одного мероприятия	10
	Соблюдение своевременности, полноты и качества предоставляемых услуг	Нет нареканий	0	30
	Повышение квалификации по профилю деятельности (не реже 1 раза в 3 года)			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокий уровень организации мероприятий связанных с работой с одаренными детьми	Организация и проведение	1 мероприятие	20
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	степень участия	участник	10
			призер	80
			победитель	100
	Курирование деятельности объединений педагогов (проектных команд, творческих	Организация и участие	1 мероприятие	10

	групп)			
		Качественное программное и техническое обеспечение	Сопровождение страницы сайта по направлению деятельности, создание и сопровождение БД	40
		Ведение профессиональной документации	Анализ 1 проведенного мероприятия	10
	Работа с УМК (работа с издательствами по заказу УМК для школ)	Нет нареканий от образовательных организаций	1 издательство	5
	Соблюдение сроков подготовки отчетов и качества отчетов	Годовой отчет, отчеты по проектам	Нет нареканий	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, методических материалов	1	50
			более 1	100
	Описание педагогического опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50
			2	100
	Организация работы курсов, семинаров, совещаний, конференций, форумов	Качественное проведение мероприятий	1 мероприятие	10

		Качественное проведение открытых мероприятий	1 мероприятие	10
		Качественная организация работы с руководителями городских и школьных методических объединений		30
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогической консультации	участие в работе	постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
		Осуществление консультаций работников образовательных организаций	проведение одного мероприятия	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, в городских, краевых мероприятиях	подготовка, участие в городских, краевых мероприятиях	подготовка одного мероприятия	2
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			участие в одном районном, краевом мероприятии	5

			призовое место в районном, краевом мероприятии	10
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обеспечение сохранности оборудования	наличие замечаний	0	10
		Мелкий ремонт компьютерной техники	1 оборудование	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное программное и техническое обеспечение	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
	Выполнение зада-	Участие в ор-	1 мероприятие	10

	ний поручений по отдельным запросам, в том числе не входящих в должностные обязанности, без снижения качества	ганизации городских мероприятий, работа с документами к мероприятиям, обработка электронных материалов (видео, фото, музыка, таблицы)		
	Соблюдение своевременности, полноты и качества предоставляемых услуг	Нет нареканий	0	30

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение 2
к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Межшкольный ин
формационно-методический центр
города Лесосибирска»

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <**>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<** *>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2.	за обеспечение своевременного составления (утверждение, представление) учетно-отчетной документации финансово-хозяйственной деятельности учреждения и (или) обеспечение безопасных условий для организации образовательного процесса	60%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение 3
к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Межшкольный ин
формационно-методический центр
города Лесосибирска»

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирска

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Образовательные дошкольные учреждения, общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования), образовательные учреждения дополнительного образования

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации деятельности учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия работников в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
			региональном	20%
			межрегиональном	25%
			всероссийском	30%
			международном	35%

		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
	Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы (плана) деятельности по направлению деятельности	100%	20%
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	25%
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества работы учреждения	Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации работы учреждения	За 1 договор	5%, но не более 30%

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях	
			региональном	15%
			межрегиональном	25%
			всероссийском	30%
			международном	35%
		ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки, пилотной площадки, методической площадки в муниципалитете руководство (1 пл.)	10%
	Дополнительные объемы и объекты управления	Наличие дополнительных направлений, видов деятельности	за каждое направление за каждый вид деятельности	10%
		Количество консультаций по организации деятельности муниципальных учреждений	За 1 консультацию	1%, но не более 20 %
		Организация и участие во внутрисистемных и краевых мероприятиях, реализация проектов	Руководство 1мер. Участие 1 мер.	10% 10 %
		Инновационная деятельность	руководство	до 40%
		Распространение опыта	Методические рекомендации, сборники, статьи, программы	До 30 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Выполнение муниципального задания на оказание услуг	Вовлечение (охват) работников ОУ в систему методического сопровождения	100%	10%
	Личный вклад в повышение имиджа учреждения	реализация проектной и исследовательской деятельности	Организация мероприятий для представления результатов учащихся и педагогов 1 м.	20%
		Презентация деятельности учреждения: - публикации в СМИ	За каждую публикацию	10%

		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.