

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Муниципального казённого
учреждения «Информационно-
методический центр»
Протокол
от 02.09. 2019 № 4
Мнение выборного органа
первичной профсоюзной
организации в письменной форме
учтено
(протокол от 30.08.2019 № 5)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом Муниципального
казённого учреждения
«Информационно-
методический центр»
от 02.09.2019 № 75-Д

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам
Муниципального казенного учреждения
«Информационно-методический центр»**

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» (далее – Положение, МКУ «ИМЦ» - соответственно), разработано в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» в целях обеспечения социально-экономических и правовых гарантий работников МКУ «ИМЦ», стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за результаты деятельности, а так же развития инициативы и творческой активности работников МКУ «ИМЦ»

1.2. Положение включает в себя:

- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения для работников МКУ «ИМЦ»;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения для работников МКУ «ИМЦ».

1.3. Каждый работник МКУ «ИМЦ» имеет право на установление ему выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам МКУ «ИМЦ» производится пропорционально отработанному времени.

1.4. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются в порядке, установленном Уставом.

2. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения для работников МКУ «ИМЦ»

2.1. Выплаты компенсационного характера работникам МКУ «ИМЦ» устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работников за фактически отработанное время.

2.2. К выплатам компенсационного характера - выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производимых работникам, относятся:

1. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком работы выходной день или нерабочий праздничный день для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного исполнения которых зависит в дальнейшем работа МКУ «ИМЦ». Оплата труда работникам производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, увеличение объема работ.

Работнику МКУ «ИМЦ» (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, предусмотренной 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), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работ. Размер доплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) по соглашению сторон трудового договора (работника и работодателя) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размеры доплат ограничиваются суммой установленного должностного оклада (оклада) по выполняемой работе (должностного оклада (оклада) отсутствующего работника или вакансии).

3. Доплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Федерации.

Вместо повышенной оплаты по желанию работника за сверхурочную работу может предоставляться дополнительное время отдыха, продолжительность которого не может быть менее времени, отработанного сверхурочно.

3. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения для работников МКУ «ИМЦ»

3.1. В целях поощрения работников МКУ «ИМЦ» (за исключением руководителя) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- ежемесячная премия к должностному окладу (окладу) за интенсивность и качество работы;
- персональная надбавка к должностному окладу (окладу).

Выплаты стимулирующего характера работникам МКУ «ИМЦ» устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты МКУ «ИМЦ».

3.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам МКУ «ИМЦ» в размерах согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу (окладу))
1.	от 1 года до 5 лет	10%
2.	от 5 лет до 10 лет	15%
3.	от 10 лет до 15 лет	20%
4.	свыше 15 лет	30%

3.3. Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется при приеме на работу на основании трудовой книжки или справок, подтверждающих трудовой стаж. Включение иных периодов работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности, в стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, производится по приказу руководителя МКУ «ИМЦ», вынесенного на основании решения постоянно действующей комиссии МКУ «ИМЦ» по определению трудового стажа работников. Положение о комиссии по определению трудового стажа работников МКУ «ИМЦ» и ее состав утверждаются руководителем МКУ «ИМЦ».

3.4. В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет работникам МКУ «ИМЦ» включаются периоды работы в учреждениях, организациях, предприятиях (независимо от их организационно-правовой формы) в случае совпадения профиля выполняемой работы, должностных обязанностей в данные периоды трудовым обязанностям работника в МКУ «ИМЦ», а также периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности работника в МКУ «ИМЦ».

3.5. Ежемесячная премия к должностному окладу (окладу) за интенсивность и качество работы устанавливается работникам МКУ «ИМЦ» по итогам работы за месяц в размере до 100 процентов должностного оклада (оклада) по приказу руководителя МКУ «ИМЦ», вынесенного на основании решения постоянно действующей комиссии МКУ «ИМЦ» по определению ежемесячной премии за интенсивность и качество работы.

3.6. Ежемесячная премия за интенсивность и качество работы за месяц устанавливается работнику на основании предоставленной им в Комиссию по установлению ежемесячной премии за интенсивность и качество работы работникам Муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» (далее - Комиссия) информации по показателям работы за отчетный период (месяц) по форме, установленной таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Информация по показателям работы за отчетный период (_____)				
Ф.И.О., должность				
№ п/п	Наименование показателя	п.п. Положения	оценка (баллы)	примечание
Качество работы				
1.	-			
Интенсивность работы				
2.	-			
3.	Итого			

На основании представленной информации Комиссия оценивает соответствие представленных материалов критериям, приведенным в таблице 3 настоящего Положения, составляет протокол с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка (баллы)
1. Качество работы			

конкурсантов из 4 муниципальных образования. Очные туры конкурса проводились на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО».

Региональный конкурс «*Менеджер в образовании – 2016*» проходил в период с 28 октября по 16 января 2016 года. Цели конкурса: выявление, стимулирование и распространение инновационных разработок и эффективных технологий в области управления образовательной организацией, содействие повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций. Конкурс ориентирован на руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций, которые осуществляют свою деятельность на территории Тульской области, достигших за период не более трех последних лет значимых результатов (в рамках участия в региональных, федеральных, международных конкурсах, проектах) в возглавляемой в настоящее время образовательной организации. В конкурсе приняли участие 17 конкурсанта из 14 муниципальных образований. Конкурс проводился в один заочный тур.

Областной конкурс профессионального мастерства работников среднего профессионального образования «*Мастер года*» проходил в период с 12 октября по 15 декабря 2016 года. Конкурс проводился среди преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций и направлен на обновление содержания образования, внедрение инновационных технологий организации практико-ориентированного и дуального обучения, популяризацию педагогических профессий. В конкурсе приняли участие 31 работник из 15 государственных профессиональных образовательных организаций Тульской области.

Региональный конкурс «*Лучшая разработка урока с использованием ИКТ*» проходил в период с 15 ноября по 1 декабря 2016 года с целью выявления, стимулирования и распространения инновационных разработок и эффективных образовательных технологий, популяризации педагогического опыта работников образования Тульской области. В конкурсе приняли участие 205 педагогов Тульской области. Конкурс проводился по трем номинациям: «Педагог-профессионал», «Молодой педагог», «Педагог-студент».

Региональный этап XII Всероссийской акции «*Спорт – альтернатива пагубным привычкам*» проходил в период с 11 декабря 2015 года по 29 января 2016 года. Конкурс ориентирован на образовательные организации всех типов и видов, обучающихся, родителей, педагогов, общественность и проводился с целью приобщения детей, подростков и молодежи к здоровому образу жизни и регулярным занятиям физической культурой и спортом, выявления лучших образовательных организаций (учреждений) в организации социально-педагогической деятельности по профилактике пагубных привычек. Конкурсные работы были представлены следующими номинациями: «Здоровьесберегающие технологии», «Физкультурно-оздоровительные технологии», «Организация волонтерской профилактической работы», «Исследовательская работа», «Творческая

2.4.	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей (указывается конкретная выполняемая работа): - участие в дополнительном виде работы; - организация и выполнение дополнительного вида работы	За каждый вид работы	15 25
2.5.	Разработка, организация и проведение мероприятий по распоряжению вышестоящих органов: - муниципального уровня; - регионального уровня; - межрегионального уровня	За каждое мероприятие	20 25 30
2.6.	Участие в проведении мероприятий различного уровня: - участие в подготовке или проведении мероприятия; - тиражирование материалов; - участие в составе оргкомитета - участие в составе жюри	За каждое мероприятие	5 5 10 15
2.7.	Техническое сопровождение мероприятий различного уровня (конференций, чтений, фестивалей, семинаров, конкурсов)	За каждое мероприятие	30
2.8.	Хозяйственное обеспечение мероприятий различного уровня (конференций, чтений, фестивалей, семинаров, конкурсов)	За каждое мероприятие	20
2.9.	Участие в мероприятиях по запросу муниципальных и ведомственных организаций (суд)	За каждое мероприятие	10
2.10.	Личное выступление на конференции, чтении, фестивале, семинаре, совещании: - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня	За каждое выступление разной тематики	20 25 30
2.11.	Личные публикации методических материалов в профессиональных изданиях - регионального уровня; - федерального уровня	За каждую публикацию	10 20
2.12.	Участие в проведении контрольных мероприятий (проверок) по распоряжению Учредителя: - 1-3 организаций; - 4-6 организаций; - более 7 организаций	За каждое мероприятие (проверку)	15 25 35

2.13.	Составление сводной отчетности по организациям, подведомственным комитету по образованию	Ежемесячно	30
2.14.	Реализация модуля для педагогов не курируемой предметной области	За одно мероприятие	5
2.15.	Проведение отбора конкурсных работ для участия в региональных и федеральных конкурсах по распоряжениям и приказам вышестоящих организаций	За каждый конкурс	5
2.16.	Выполнение срочных работ по устранению аварий	За каждую срочную работу	50
2.17.	Оперативность устранения неполадок работы компьютерной техники и локальной сети МКУ «ИМЦ»	В течение месяца	30
2.18.	Проведение генеральной уборки (мытьё окон, стеклянных стен всех помещений МКУ «ИМЦ»)	За каждый вид работ	50
2.19.	Погрузочно-разгрузочные работы	За каждую выполненную работу	20
2.20.	Организация и проведение мероприятий муниципального ресурсного центра	За каждое мероприятие	15
2.21.	Участие в мероприятиях муниципального ресурсного центра	За каждое мероприятие	5
2.22.	Организация и проведение срочных мониторинговых мероприятий (до 5-ти дней)	За все срочные мониторинги (за месяц)	20
2.23.	Организация и проведение более 2-х мониторинговых мероприятий	За все мониторинги (за месяц)	20
2.24.	Организация и проведение совместных закупок, в которых принимают участие образовательные организации	За каждую закупку	30
2.25.	Использование новых форм организационно-консультационного сопровождения педагогов	Ежемесячно	10
2.26.	Обеспечение пропускного режима МКУ «ИМЦ»	Ежемесячно	50

2.27.	Выполнение работы на автоматизированном рабочем месте (АРМ) «Подготовка расчетов для ФСС»	По каждому заявлению	10
-------	---	----------------------	----

1 балл равен 1 проценту к должностному окладу работника. В случае превышения показателей работы работника в протоколе заседания комиссии по установлению ежемесячной премии за интенсивность и качество работы работникам МКУ «ИМЦ» свыше 100 баллов, ежемесячная премия к должностному окладу за интенсивность и качество работы устанавливается в размере 100 процентов от должностного оклада работника.

Размер ежемесячной премии к должностному окладу за интенсивность и качество работы работнику, работающему менее чем на одну ставку (штатную единицу), устанавливается в размере до 100 процентов полного должностного оклада по соответствующей должности, без учета количества занимаемых ставок (штатных единиц).

3.7. Персональная надбавка к должностному окладу (окладу) устанавливается работникам МКУ «ИМЦ» с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда МКУ «ИМЦ».

3.8. Решение об установлении персональной надбавки к должностному окладу (окладу), ее размерах и продолжительности выплат принимается руководителем МКУ «ИМЦ» в отношении конкретного работника и утверждается приказом. Максимальный размер персональной надбавки составляет до 70 процентов должностного оклада (оклада).

3.9. Размер и условия установления работникам МКУ «ИМЦ» персональной надбавки к должностному окладу (окладу) приведены в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Критерий установления персональной надбавки	Размер персональной надбавки, % от должностного оклада
Высокая степень ответственности за решения, принятые в отсутствие руководителя, в пределах своих полномочий: - ведение табеля рабочего времени работников МКУ «ИМЦ»; - осуществление контроля над исполнением распоряжений по входящей документации	10 70
Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении внутреннего финансового контроля	70
Самостоятельность при организации и реализации работы: - по охране труда и технике безопасности; - с электронными базами данных; - архива МКУ «ИМЦ»	50 50 70

<p>Ответственность при выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа по учёту, комплектованию, проведению периодических инвентаризаций библиотечного фонда; 35 - принятие мер по созданию условий для своевременного удовлетворения информационных запросов пользователей медиатеки, по повышению оперативности информационной работы, по внедрению в библиотечное обслуживание современной компьютерной техники 35 	
<p>Ответственность при выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование руководителей образовательных организаций по экономическим вопросам 70 - проверка подлинности информации, содержащейся на официальных сайтах образовательных организаций 70 	
Сложность и высокая степень ответственности за размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности МКУ «ИМЦ» на официальных сайтах сети Интернет	30
Обеспечение бесперебойной работы персональных компьютеров МКУ «ИМЦ» (рабочих станций)	70
<p>Ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу работникам МКУ «ИМЦ», для которых Учреждение является основным местом работы и которые имеют отраслевые награды:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; - «Отличник народного просвещения». <p>Доплата производится по одному из оснований</p>	10
Сложность и высокая степень ответственности при ведении претензионной работы ОО, подведомственных комитету по образованию	60

3.10. Установление персональной надбавки к должностному окладу (окладу) работникам МКУ «ИМЦ» не носит обязательный характер.

Заключительные положения

3.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора МКУ «ИМЦ».

Директор МКУ «ИМЦ»



Т.С. ЛАУХИНА