



ГУБКИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Губкин

« 24 » апреля 2020 г.

№ 594-па

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Научно- методический центр» города Губкина Белгородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в целях установления оплаты труда, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Научно-методический центр» города Губкина Белгородской области (далее - Положение) прилагается.
2. Опубликовать постановление в средствах массовой информации.
3. Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Белоусова И.К.

Глава администрации
Губкинского городского округа



А.П. Гаевой

Утверждено
постановлением администрации
Губкинского городского округа
от 24 апреля 2020 г. № 597-па

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Научно-методический центр» города
Губкина Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Научно-методический центр» города Губкина Белгородской области (далее—Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Губкинского городского округа и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Положение разработано с целью обеспечения заинтересованности работников в достижении конечных результатов труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами муниципального бюджетного учреждения «Научно-методический центр» города Губкина Белгородской области (далее - муниципальная организация).

1.3. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципальной организации, финансируемой за счет средств бюджета Губкинского городского округа, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников муниципальной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, Белгородской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. В настоящем Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и органов местного самоуправления Губкинского городского округа;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников организации, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- базовая часть фонда оплаты труда муниципальной организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Оплата труда работников организации

2.1. Месячная заработная плата работников муниципальной организации складывается из базового должностного оклада по занимаемой должности,

гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников муниципальной организации в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат и стимулирующих выплат работникам регулируется непосредственно муниципальной организацией в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

2.2. Размеры должностных окладов руководящих работников муниципальной организации устанавливаются в соответствии с таблицей № 1.

Таблица №1

**Должностные оклады руководящих работников
муниципальной организации**

№ пп.	Наименование должности	Размер базового должностного оклада (в рублях)
1.	Директор: - имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях 5 лет и более; - имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях менее 5 лет	14 813 13 403
2.	Заместитель директора: - имеющий высшее профессиональное образование; - имеющий среднее профессиональное образование	11 144 10 017

2.3. Остальным работникам муниципальной организации размеры базовых должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

**3. Порядок установления компенсационных выплат,
гарантированных доплат**

3.1. Настоящий порядок применяется при установлении работникам муниципальной организации (далее - работники) компенсационных выплат, гарантированных доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

3.2. За работу в неблагоприятных условиях труда для работников предусматриваются доплаты в размере до 4 процентов. Данная доплата работникам производится при условии проведения специальной оценки условий труда рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В муниципальной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов базового должностного оклада;

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплата производится согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Руководителю муниципальной организации устанавливается гарантированная доплата до 100 процентов базового должностного оклада.

Конкретный размер и основание гарантированной доплаты устанавливается приказом начальника управления образования с 1 сентября и в пределах установленного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

3.4. Заместителю директора, специалистам и методистам муниципальной организации устанавливаются гарантированные доплаты от 50 до 100 процентов базового должностного оклада:

- за осуществление функций курирования муниципальных образовательных организаций по обеспечению технического, организационно-технологического сопровождения мероприятий в части модернизации образовательных организаций;

- за осуществление функций курирования муниципальных образовательных организаций по осуществлению экспертно-аналитического, научно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций.

Конкретный размер гарантированной доплаты работникам муниципальной организации устанавливается приказом руководителя муниципальной организации с 1 сентября, учитывая дифференцированный подход по каждой должности, в соответствии с настоящим Положением и в пределах установленного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

3.5. Гарантированные доплаты работнику устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, а также за увеличение объема работ и определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно муниципальной организацией до 100 % от базового должностного оклада отсутствующего работника.

Виды и размеры дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работника, определены Перечнем гарантированных доплат устанавливаемых педагогическим и другим работникам муниципальной организации (приложение №2 к Положению).

3.6. Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх

установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных доплат за специфику работы муниципальной организации.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

Указанные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя муниципальной организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании муниципальной организации.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

Стимулирующий фонд оплаты труда муниципальной организации состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя муниципальной организации и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на фонд оплаты труда.

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя муниципальной организации определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя и устанавливается один раз в год сроком на 12 месяцев. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 115 процентов.

В случае, если руководитель муниципальной организации имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, размер его стимулирующих выплат увеличивается на 10 процентов.

4.2. Стимулирующий фонд оплаты труда заместителя руководителя муниципальной организации определяется в процентном отношении от базового должностного оклада заместителя руководителя и устанавливается сроком на 12 месяцев. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда заместителя руководителя в месяц не должна превышать 95 процентов, а при наличии государственных и отраслевых наград, ученой степени величина стимулирующих выплат увеличивается на 10 процентов.

4.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников и специалистов муниципальной организации определяется в размере от 30 до 65 процентов от общей суммы базовых должностных окладов штатной численности работников организации один раз в год сроком на 12 месяцев.

Конкретный размер стимулирующих выплат в процентах согласовывается руководителем организации с учредителем в пределах

утвержденных лимитов бюджетных обязательств, доведенных муниципальной организации в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления муниципальной организации, на основании представления руководителя муниципальной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

4.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами муниципальной организации. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной организации приводится в приложении № 3 к Положению.

В состав стимулирующих выплат включаются выплаты за:

- результативность профессиональной деятельности;
- интенсивность работы;
- качество выполняемых работ.

Муниципальная организация может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты по добавленным критериям на группы:

а) стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

- имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 500 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат);

б) стимулирующие выплаты по результатам труда.

4.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.6. В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам утверждается приказом руководителя муниципальной организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на

другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда муниципальной организации.

Начальник управления образования



В.К. Таранова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения «Научно-
методический центр» города Губкина
Белгородской области

Базовые должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников МБУ «Научно-методический центр»

№ пп.	Наименование должностей работников образовательной организации	Размер базового должностного оклада в рублях
1	2	3
1. Педагогические работники		
2.	Методист, не подлежащий аттестации (методист методического, учебно-методического кабинета (центра): - имеющий высшее профессиональное образования и стаж работы 6 лет и менее; - имеющий высшее профессиональное образования и стаж работы более 6 лет	9052 9739
2. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
3.	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	6285 6899 7710
4.	Экономист: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	6285 6899 7710
5.	Заведующий складом	6285
6.	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	6397 7365 8988
7.	Документовед: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	6285 6635 7710

1	2	3
	3. Технические исполнители и обслуживающий персонал	
8.	Делопроизводитель (требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца)	6285
9.	Грузчик	6285
10.	Дворник	6285
11.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий	6285
12.	Уборщик служебных помещений	6285
13.	Сторож	6285

Начальник управления образования



В.К. Таранова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения «Научно-
методический центр» города Губкина
Белгородской области

Перечень гарантированных доплат,
устанавливаемых работникам муниципальной организации
МБУ «Научно-методический центр»

№ пп.	Наименование доплат	Размер в процентах
1.	За техническое состояние объектов;	до 200
2.	За напряженность и сложность в работе.	до 200

Примечание: гарантированная доплата, указанная в пункте 2 приложения № 2 к Положению, устанавливаются приказом начальника управления образования администрации Губкинского городского округа.

Начальник управления образования



В.К. Таранова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения «Научно-
методический центр» города Губкина
Белгородской области

Примерное положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Настоящее примерное Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам муниципальной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Руководитель организации	<p>Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям</p> <p>Достижения муниципальной организации (наличие достижений в конкурсных отборах, грантах, олимпиадах, соревнованиях, реализация инновационно - образовательной деятельности и др.)</p> <p>Эффективность управленческой деятельности (педагогический совет, общее собрание коллектива, публичные отчеты, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, проектная деятельность, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.)</p> <p>Обеспечение безопасности жизнедеятельности организации, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Педагогические работники	<p>Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, проектная деятельность,</p>

1	2
	<p>курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ, отсутствие жалоб и др.)</p> <p>Эффективность и результативность коррекционно-развивающей работы</p> <p>Результативность по направлениям деятельности (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня и др.)</p> <p>Позитивные результаты деятельности по снижению количества учащихся, воспитанников, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижению негативных проявлений в детской среде</p>
Заместитель директора	<p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией</p> <p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.)</p>
Методист	<p>Своевременное и качественное проведение смотров, конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок</p> <p>Оказание методической помощи образовательным организациям в подготовке аттестации педагогических кадров</p> <p>Выпуск учебно-методических пособий</p>
Библиотекарь	<p>Оформление тематических выставок</p> <p>Выполнение плана работы библиотекаря</p> <p>Пропаганда чтения как формы культурного досуга</p> <p>Участие в областных, районных и общешкольных мероприятиях</p>
Обслуживающий персонал	<p>Проведение генеральных уборок</p> <p>Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений</p> <p>Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих</p>

1	2
	надзорных органов
	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии
	Активное участие в общественно значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте и др.)
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ
	Качественное ведение установленной документации, в т.ч. складского учета (при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги)
	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения
	Качественное содержание территории
	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории
	Обеспечение реализации требований охраны труда

