



## ГЛАВА КОЖЕВНИКОВСКОГО РАЙОНА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.08.2009

№ 572/1

с. Кожевниково Кожевниковского района Томской области

Об утверждении Положения  
о порядке оплаты труда  
и стимулирования работников  
МУ «Кожевниковский ресурсно – методический центр»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области от 29 декабря 2005 года № 234-ОЗ "Об оплате труда работников областных государственных учреждений", постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Главы Кожевниковского района от 09 февраля 2009 года № 90 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений» и другими нормативно-правовыми актами.

#### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о порядке оплаты и стимулирования труда работников МУ «Кожевниковский ресурсно – методический центр» согласно приложению №1 к настоящему постановлению.
2. Утвердить Положение о премировании работников МУ «Кожевниковский ресурсно – методический центр» согласно приложению №2 к настоящему постановлению.
3. Утвердить порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам МУ «Кожевниковский ресурсно – методический центр» согласно приложению № 3 к настоящему постановлению
4. Признать утратившим силу постановление Администрации Кожевниковского района от 15.12.2005 года № 334 об утверждении Положения «О порядке оплаты и стимулирования труда работников МУ «Кожевниковский ресурсно – методический центр»
5. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2009г.
6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы района по социальной политике, начальника отдела образования администрации Кожевниковского района Н.А.Крайсман.

Глава района

А.М. Емельянов

Начальник отдела  
Правовой и кадровой работы

Д.В. Лепилкин  
19.08. 2009 г.

Начальник финансового  
отдела

Т.Е. Чеботова  
19.08. 2009 г.

**Порядок  
предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого  
отпуска работникам МУ «Кожевниковский РМЦ».**

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в МУ «Кожевниковский РМЦ».

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня при необходимости эпизодически привлекаемых по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3. Установить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и определить продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в МУ «Бухгалтерская служба» согласно следующей таблицы:

N N ш	Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарные дни)
1	Руководитель (заведующая)	12
2	Методист, старший методист	10
3	Инженер	7
4	Водитель	5

4. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6. В случае переноса либо не использования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. В случае перевода работника на должность, которая включена в перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае перевода работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

8. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Заведующая МУ «Кожевниковский РМЦ»



Т.А.Гвоздикова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
МУ «КОЖЕВНИКОВСКИЙ РЕСУРСНО- МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

**1. Порядок и условия премирования**

1.1 В целях поощрения работников МУ «Кожевниковский РМЦ» за выполненную работу в учреждении введены следующие премии:

- премия за интенсивность и высокие результаты;
- премия за качество выполненных работ;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за особые условия.

1.2 Премия устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами на основании Приложения № 1 к настоящему Положению с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждения и предельными размерами не ограничивается.

1.3. Размер премии может быть снижен в следующих случаях:

- при неполном или некачественном исполнении своих должностных обязанностей до 50 %;
- при неполном или некачественном исполнении поручений руководителя до 20%;
- при нарушении исполнения установленного порядка организации делопроизводства до 25%;
- при несвоевременном предоставлении отчетов до 25 %;
- при рассмотрении обращений граждан с нарушениями установленных сроков, либо некачественном рассмотрении до 20 %;
- при несоблюдении требований инструкций по охране труда до 25%;
- при нарушении санитарно- гигиенических норм на рабочем месте до 20 %;
- при совершении дорожно- транспортного происшествия до 100 %;
- при наличии фактов нецелевого использования бюджетных средств, выявленных контролирующим органом до 100%

Заведующая МУ «Кожевниковский  
Ресурсно- методический центр»



Т.А.Гвоздикова

Приложение № 1  
к Положению о премировании  
работников МУ «Кожевниковский РМЦ»  
от 19.08. 2009 № 542/1

**Критерии деятельности МУ «Кожевниковский РМЦ»**

1. Премия за инициативность и высокие результаты работы	Критерии Методическое организационное сопровождение и проведение районных и областных мероприятий	До 2000 рублей
	Организация работы РМО, творческих и проблемных групп	До 500 рублей
	Участие в аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных учреждений в качестве эксперта	До 2000 рублей
	Организация методической работы на основе применения современных педагогических технологий	До 1000 рублей
	Участие в разработке документов для проведения методических мероприятий	До 1000 рублей Ежемесячно
	Своевременное составление и сдача отчетов	До 500 рублей
Премия за качество выполненных работ	Качественное ведение документации	До 1000 рублей Ежемесячно
	Качественное оказание методических услуг различным категориям педагогическим работникам	До 1000 рублей Ежемесячно
	Ведение электронного документооборота	До 500 рублей
	Качественное составление отчетной документации	До 1000 рублей Ежемесячно
	Обеспечение сохранности материально-технических ценностей	До 1000 рублей Ежемесячно
Премии по итогам работы (месяц, квартал, год)	премии за безопасность и безаварийность	До 1500 рублей
	Наличие значимых результатов работы	До 3000 рублей 1 раз в месяц или 1 раз в квартал или 1 раз в год
Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение особо важных и срочных работ по составлению отчетности	До 1000 рублей
Премия за особые условия	Трудовые успехи	До 2000 рублей

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУ «КОЖЕВНИКОВСКИЙ РЕСУРСНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

### 1. Общие положения

1.1 Положение о порядке оплаты и стимулирования труда работников МУ «Кожевниковский РМЦ» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 31 марта 2008 года № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и Кожевниковского района, регулиующими вопросы оплаты труда.

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников МУ «Кожевниковский РМЦ» (далее - Учреждение).

1.3 Системы оплаты труда работников МУ «Кожевниковский РМЦ» устанавливаются локальным нормативным актом в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Положением.

1.4 Работникам МУ «Кожевниковский РМЦ» устанавливаются базовые оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.) и являются обязательными для включения в трудовой договор

1.5 Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

### 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда МУ «Кожевниковский РМЦ» формируется в пределах объема выделенных средств на текущий финансовый год. Общий фонд оплаты труда рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{общ.}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.}} + \text{ФОТ}_{\text{стим.}}$$

2.2. Общий фонд оплаты труда (ФОТ<sub>общ.</sub>) за вычетом районного коэффициента и материальной помощи (раздел 4 настоящего положения) состоит из базового (ФОТ<sub>баз.</sub>) и стимулирующего (ФОТ<sub>стим.</sub>)

2.3. Процентное соотношение базового и стимулирующего фондов оплаты труда составляет 70% (базовый) и 30 % (стимулирующий) в общем фонде оплаты труда.

2.4. Базовый фонд оплаты труда включает в себя выплаты по установленным базовым

окладам, а так же выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента п. 3.3.6) Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 3.4.

### 3. Порядок и условия оплаты труда

#### 3.1. Основные условия оплаты труда

3.1.1. Должностные оклады работникам МУ «Кожевниковский РМЦ» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247-н (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858):

3.1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), согласно профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

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

#### 3.2. Порядок формирования окладов (должностных окладов) работников

3.2.1. Минимальный размер окладов (должностных окладов) для учреждения устанавливается настоящим Положением по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации

а) утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216-н (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858) на основе отнесения занимаемых ими должностей

Наименование групп должностей работников по профессионально- квалификационным группам	Должность	Размер минимального оклада, руб.
ПКГ должностей специалистов и служащих четвертого уровня	Старший методист	9000
ПКГ должностей специалистов и служащих третьего уровня	Методист	8000-8500

б) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование групп должностей работников по профессиональным группам	Должность	Размер минимального оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих» третьего уровня	Инженер-электроник	8500-00

в) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Наименование групп должностей работников по профессиональным группам	Должность	Размер минимального оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	Водитель	6000-00

3.2.2. Размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов по должностям работников учреждения, предусмотренных настоящим Положением, могут быть увеличены руководителем учреждения при наличии финансовых средств.

3.2.3. Уборщику служебных помещений устанавливается почасовая оплата труда согласно продолжительности отработанного времени.

3.2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад в пределах предусмотренных окладов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы) на ставку заработной платы для работников МУ «Кожевниковский РМЦ» устанавливается 40 часов в неделю.

Женщинам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, должностные оклады выплачиваются за 36 часов рабочего времени в неделю.

### 3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. Оплата труда работников учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей, сверхурочной работе, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно



отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в местности с особыми климатическими условиями) производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ

3.3.2. За совмещение должностей работнику устанавливается доплата, размер и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работ 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 трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.3.5. Работникам МУ «Кожевниковский РМЦ», относящимся к профессионально-квалификационным группам третьего и четвертого уровней, устанавливается компенсационная выплата к окладу за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 1,25.

3.3.6. Работникам МУ «Кожевниковский РМЦ» за работу в Кожевниковском муниципальном районе устанавливается районный коэффициент в размере- 1,30.

### 3.4. Порядок выплат стимулирующего характера

(стимулирующие выплаты, премии)

3.4.1. В целях стимулирования работника к качественному результату труда, поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Работникам МУ «Кожевниковский РМЦ» с учетом обеспечения финансовыми средствами и в пределах фонда оплаты труда на соответствующий календарный год устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- стимулирующие выплаты за профессиональную квалификацию;
- премии

3.4.2. Стимулирующие выплаты за профессиональную квалификацию устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада:

работникам, имеющим среднее специальное профессиональное образование – 12 %;

работникам, имеющим высшее профессиональное образование – 25 %.

3.4.3. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются от должностного оклада в следующих размерах и условиях:

работникам, имеющим стаж педагогической работы до 5 лет – 10 %

работникам, имеющим стаж педагогической работы от 5 до 15 лет – 20 %

работникам, имеющим стаж педагогической работы от 15 до 25 лет – 30 %

работникам, имеющим стаж педагогической работы свыше 25 лет – 40 %

Методически по кадровой работе и делопроизводству, инженеру-электронику, водителю автомобиля устанавливается повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по должности:

до 5 лет – 10 %

от 5 до 15 лет – 20 %

от 15 до 25 лет – 30 %

свыше 25 лет – 40 %

3.4.4. Стимулирующая выплата за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 25% от должностного оклада водителю автомобиля учреждения с ненормированным рабочим днем.

3.4.5. Стимулирующая выплата за классность устанавливается водителю автомобиля учреждения в следующих размерах от должностного оклада:

за I класс – 25 %;

за II класс – 10 %.

3.4.6. Выплаты к окладам, указанные в пунктах 3.4.2 - 3.4.5 настоящего Положения, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4.7. Работникам МУ «Кожевниковский РМЦ», занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени.

3.4.8. Учитывая уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленной задачи и других факторов, работникам МУ «Кожевниковский РМЦ» может быть установлена персональная надбавка. Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года. Решение об ее размере и сроке установления принимается руководителем учреждения (заведующей) персонально в отношении конкретного работника.

3.4.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии согласно Положению о премировании работников МУ «Кожевниковский РМЦ»:

3.4.10. Премии устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами на основании действующего в учреждении Положения о премировании с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждения.

3.4.11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по решению руководителя учреждения.

### **3.5. Условия оплаты руководителя учреждения**

3.5.1. Условия оплаты труда руководителя, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.5.2. Должностной оклад руководителя (заведующей) МУ «Кожевниковский РМЦ» устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу данного учреждения. Перечень работников основного состава учреждения установлен приложением № 1 к настоящему Положению. Коэффициент кратности для определения должностного оклада руководителю МУ «Кожевниковский РМЦ» устанавливается в размере до 5 средних заработных плат основного персонала учреждения и утверждается начальником отдела образования администрации Кожевниковского района.

3.5.3. Руководителю учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в таких же размерах и за такие же показатели, как и для основных работников учреждения.

3.5.4 Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в таких же размерах и за такие же показатели, как и для основных работников учреждения.

3.5.5. Премии руководителю устанавливаются приказом заместителя начальника отдела структурного подразделения администрации Кожевниковского района, в чьем ведении находится учреждение. Премии устанавливаются согласно Положению о премировании работников МУ «Кожевниковский РМЦ»

Основные критерии для осуществления премирования:

- эффективность и качество работы учреждения;
- использование в работе информационных технологий;
- эффективность управленческой деятельности и др.

Объем стимулирующих выплат размерами не ограничен

#### 4. Материальная помощь.

4.1. Материальная помощь выплачивается руководителю в размере двух должностных окладов в год, как правило, ко времени очередного отпуска приказом вышестоящего руководителя.

4.2. При возникновении чрезвычайных обстоятельств (пожар, болезнь и др.) материальная помощь может быть выплачена работникам МУ «Кожевниковский РМЦ». Размер такой выплаты определяется индивидуально в каждом случае с учетом наличия средств в учреждении.

Заведующая МУ «Кожевниковский РМЦ»



Т.А. Гвоздикова

Приложение № 1  
к Положению о порядке оплаты  
и стимулирования труда работников  
МУ «Кожевниковский ресурсно- методический центр»

ПЕРЕЧЕНЬ  
основного состава работников  
МУ «Кожевниковский ресурсно- методический центр»

1. Методист
2. Инженер