

Утверждено

Приказом РЦМО

от 30.12.2021 № 96-од



Гудкова

на заседании трудового коллектива

Протокол № 16 от 27.10.2021

Принято

Советом Центра

Протокол № 16 от 27.10.2021

## Положение

об оплате труда и материальном стимулировании работников  
Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного профессионального образования Самарской области  
«Региональный центр мониторинга в образовании»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр мониторинга в образовании» (далее – Положение) определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр мониторинга в образовании» (далее – РЦМО) за счет субсидий из областного бюджета на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств от иной, приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, а также порядок оплаты труда работников РЦМО.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений

№ 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 05.05.2008 №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 26.07.2010 № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2020 № 845 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждении методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного

бюджета», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных распоряжений министерства образования и науки Самарской области» и от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

1.3. Заработная плата работника РЦМО представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников РЦМО относится надбавка за ученую степень

доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

Размер надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук и ученое звание профессора, доцента суммарно составляет 10% от должностного оклада работника.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за результативность и качество работы;

иные поощрительные выплаты.

1.5. Должностные оклады (окладов) работников РЦМО устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.6. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников устанавливаются Правительством Самарской области.

1.7. Работникам РЦМО может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.8. Оплата труда директора РЦМО производится на основании трудового договора с министерством образования и науки Самарской области в порядке, определенном Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2020 № 845.

1.9. Месячная заработная плата работников РЦМО, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Месячная заработная плата работников РЦМО, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), исчисленной пропорционально отработанному времени.

## **2. Структура фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников РЦМО состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников РЦМО до уровня МРОТ.

2.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников РЦМО включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

2.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников РЦМО включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников РЦМО включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда устанавливается РЦМО самостоятельно в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Самарской области, регламентирующими распределение ФОТ учреждений.

2.6. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности.

### **3. Условия и порядок назначения и выплат из специальной части фонда оплаты труда**

3.1. Работникам РЦМО производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда работников.

3.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда работников начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут) устанавливается в соответствии со ст. 154 ТК РФ: каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В РЦМО доплата за работу в ночное время составляет 40% от должностного оклада работника.

### **4. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат**

4.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников РЦМО, за исключением директора РЦМО, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера (за

исключением премий) устанавливаются приказом директора РЦМО после согласования с Советом Центра.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директору РЦМО, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

4.2. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье слушателей была возложена на данного работника;

отсутствие должностных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка работника или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

4.4. Для каждой категории работников РЦМО установлен перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (Приложение 1 к настоящему Положению).

Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

4.5. Оценка результативности и качества работы производится каждым работником РЦМО самостоятельно на основе самоанализа (по форме листа самоанализа, утвержденного Приложением 2 к настоящему Положению) в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в РЦМО составляет меньше четырех месяцев).

Листы самоанализа работников РЦМО, согласованные с начальниками отделов, сдаются работниками в Совет Центра (секретарю) не позднее 25 числа последнего месяца первого и второго полугодия.

Листы самоанализа начальников отделов, главного бухгалтера и заместителя директора РЦМО, согласованные директором РЦМО, сдаются работниками в Совет Центра не позднее 25 числа последнего месяца первого и второго полугодия (июнь и декабрь).

Аналитическая информация о показателях деятельности работников представляется Совету Центра директором РЦМО не позднее 26 числа последнего месяца первого и второго полугодия.

Работники РЦМО, не имеющие по состоянию на 25 число последнего месяца первого и второго полугодия (июнь и декабрь) установленный пунктом 4.3 Положения стаж работы в должности (не менее 4 месяцев), листы



самоанализа, согласованные с начальниками отделов, предоставляют в Совет Центра после достижения необходимого для назначения надбавки стажа работы. Аналитическая информация о показателях деятельности работников, впервые представивших листы самоанализа, предоставляется Совету Центра директором РЦМО не позднее 1 (одного) рабочего дня после предоставления работником листов самоанализа.

Совет Центра рассматривает листы самоанализа работников не позднее 28 числа последнего месяца первого и второго полугодия (июнь и декабрь) и выносит решение в виде протокола (подписанного членами Совета), отражающего оценку результативности труда каждого работника.

Совет Центра рассматривает листы самоанализа работников, которым надбавка за результативность и качество работы устанавливается впервые, не позднее 3 (трех) рабочих дней с даты поступления листов самоанализа и выносит решение в виде протокола (подписанного членами Совета), отражающего оценку результативности труда каждого работника.

Надбавка за результативность и качество работы устанавливается работникам РЦМО на 6 (шесть) месяцев.

На основании протокола Совета Центра не позднее, чем в последний рабочий день полугодия, издается приказ директора РЦМО, которым утверждается список работников, получающих надбавку, размер и период действия надбавки.

В отношении работников РЦМО, которым надбавка за результативность и качество работы устанавливается впервые, приказ директора РЦМО об установлении надбавки (с указанием размера и периода действия надбавки) издается не позднее 1 рабочего дня после проведения заседания и подписания протокола заседания Совета Центра.

4.6. Установленная надбавка за результативность и качество работы выплачивается работнику РЦМО ежемесячно.

4.7. Условия и сроки снижения или отмены надбавки за результативность и качество работы:

4.7.1. Выплата надбавки за результативность и качество работы прекращается (отменяется) при наложении на работника РЦМО дисциплинарного взыскания. Отмена надбавки оформляется приказом директора РЦМО. Выплата надбавки прекращается со дня применения к работнику дисциплинарного взыскания или с даты, указанной в приказе о прекращении выплаты надбавки.

4.7.2. Размер надбавки за результативность и качество работы может быть снижен при ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей, а также в случае нарушения им трудовой дисциплины.

Решение о снижении размера надбавки за результативность и качество работы принимается директором РЦМО на основании мотивированного решения Совета Центра. Изменение размера надбавки за результативность и качество работы оформляется приказом директора РЦМО с указанием причины изменения размера надбавки. Размер надбавки снижается со дня издания приказа о снижении размера надбавки.

4.8. Работникам РЦМО может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора (и.о.директора) на определенный срок (не более чем на один календарный год) в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается с учетом объема работы, требующей высокой напряженности и интенсивности труда, систематического выполнения срочных и неотложных поручений, а также работы, требующей повышенного внимания.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться в процентах к должностному окладу (окладу).

В течение календарного года размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть увеличен (сокращен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2 % должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки за время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника РЦМО права на получение этой надбавки.

4.10. Премия за выполнение особо важных или срочных работ, премия за

применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты назначаются директором (и.о.директора) РЦМО.

## **5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1 Работникам РЦМО может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда работников, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

вступление в брак;

рождение детей;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам РЦМО материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором (и.о.директора) РЦМО по согласованию с представительным органом работников.

## **6. Иные выплаты**

6.1. В РЦМО осуществляются ежемесячные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом