

УТВЕРЖДЕНО  
Директор ГБУ ДПО «Кинельский РЦ»

\_\_\_\_\_ А.В.Гулина

Приказ № 225-од от 28.12.2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения  
дополнительного профессионального образования Самарской области  
«Кинельский ресурсный центр»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Кинельский ресурсный центр» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих».

1.3. Заработная плата работника учреждения 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 работников относятся:

доплата руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов;

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. 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; единовременные премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет); иные поощрительные выплаты.

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

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

1.8. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с Кинельским управлением министерства образования и науки Самарской области в порядке, определенном настоящим Положением.

Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Кинельским управлением министерства образования и науки Самарской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждений, 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 учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \left( \sum (\text{НЗУ}_{iz} * \text{ЧГЗ}_{iz} * M_z) + \sum \text{НЗР}_j \right) + T,$$

где  $\text{НЗУ}_{iz}$ <sup>12</sup> — величина нормативных затрат на оказание *i*-й государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета (в части расходов на оплату труда работников в *z*-ом периоде);

$M_z$  - количество месяцев в *z*-м периоде;

$\text{ЧГЗ}_{iz}$  - общее годовое количество человеко-часов по *i*-й государственной услуге в сфере образования;

*i* - наименование соответствующей *i*-й государственной услуги в сфере образования;

*z* - порядковый номер периода;

$\text{НЗР}_j$  - затраты на выполнение за счет средств областного бюджета учреждениями работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в

связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j-ому виду деятельности;

j - вид деятельности;

T - объём средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

12 - количество месяцев в году.

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников образовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому образовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, рассчитанного в соответствии с настоящим пунктом.

2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю учреждений из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с Кинельским управлением министерства образования и науки Самарской области в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

### 3. Структура фонда оплаты труда

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

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

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

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

3.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с действующими нормативными

правовыми актами Самарской области, регламентирующими распределение фонда оплаты труда учреждений, и утверждается на Общем собрании работников учреждения.

3.6. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

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

4.1. Работникам учреждения 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.

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

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

#### 5. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

5.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются

локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются Кинельским управлением министерства образования и науки Самарской области.

5.1. 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 результат 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.

5.2. Работникам учреждений может устанавливаться надбавка за

интенсивность и напряженность работы. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом руководителя сроком 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 как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере.

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.

5.3. 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 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 образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

## 6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам учреждений 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.

6.2. 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 форсмажорных обстоятельств);

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

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Принято с учетом мнения профсоюза

Протокол № 4 от 21.12.2020 г.

\_\_\_\_\_ председатель Т.В. Сахарова







