ПРИНЯТО
Решением Совета трудового
коллектива ГБУ ДПО ЦПК
«Нефтегорский РЦ»
Протокол № 1 от «12» января 2023г.

Председатель СТК
ГБУ ДПО ЦПК «Нефтегорский РЦ»
_____ А.П. Бережнова
«13» _января_ 2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБУ ДПО ЦПК «Нефтегорский РЦ»
№ 10 от «13» января 2023г.

Директор
ГБУ ДПО ЦПК «Нефтегорский РЦ»
_____ О.М. Малышева
«13» _января_ 2023г.

Подписан: Малышева Ольга Михайловна
DN: C=RU, OU=Директор, O="ГБУ ДПО ЦПК "" Нефтегорский РЦ""", CN=Малышева Ольга Михайловна, E=sud_ost_rc@samara.edu.ru
Основание: основание для подписания
Местоположение: место подписания
Дата: 2023-05-10 17:55:59
Foxit Reader Версия: 9.7.2

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Нефтегорский Ресурсный центр»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Нефтегорский Ресурсный центр» (далее - Центр). Разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Центра и повышения их мотивации к результатам труда, повышения эффективности труда, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников Центра.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- Федеральными законами Российской Федерации;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлениями Правительства Самарской области, в том числе постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2020г. № 845;
- Приказами министерства образования и науки Самарской области;
- Распоряжениями министерства образования и науки Самарской области;
- Уставом, Коллективным договором, Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников и иными локальными актами Центра;
- иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников Центра представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного 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 Центра относятся:

- доплата руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, полученное за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

1.5. 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 (эффективность) работы;
- единовременные премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня рождения работника;
- премия за высокую результативность по тогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- иные поощрительные выплаты.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников Центра устанавливаются на основании Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2020г. № 845г. в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

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

1.8. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.9. Оплата труда руководителя Центра производится на основании трудового договора, заключенного с министерством образования и науки Самарской области в порядке, определенном настоящим Положением. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Центра устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

1.10. Месячная заработная плата работников Центра, 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 Центра, 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.

1.11. Положение утверждается приказом директора Центра и может быть пересмотрено и дополнено по мере необходимости в установленном порядке.

1.12. Центр, в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок и премий (разовых поощрительных выплат).

1.13. Размеры доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничивается.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Центра осуществляется в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат

на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчёте на один человеко-час за счёт 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 расчёте на один человеко-час за счёт средств областного бюджета.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений осуществляется по формуле:

$$ФОТ = \left(\frac{\sum \left(НЗУ_{iz} \times ЧГЗ_{iz} \times M_z \right)}{12} + \sum НЗР_j \right) + Т,$$

где НЗУiz - 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-м периоде);

Mz - количество месяцев в z-м периоде;

ЧГЗiz - 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;

НЗРj - 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 -му виду деятельности;

j - вид деятельности;

Т - объем 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.

2.3. 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 Центра в соответствии с локальными нормативными актами Центра, принятыми с учётом мнения представительного органа работников.

2.4. Финансовое обеспечение оплаты труда осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средства от приносящей доходы деятельности;
- целевые субсидии.

2.5. 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 настоящим положением и локальными нормативными актами Центра,

принятыми с учётом мнения представительного органа работников.

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда Центра состоит из базовой, специальной и 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 Центра включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

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

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

3.5. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ

определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором Центра.

4. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Работникам Центра 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.

4.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда труда устанавливаются настоящим положением, 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 Центра начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4.4. Виды компенсационных выплат из специальной части фонда оплаты труда:

4.4.1. **Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда** (ст. 147 ТК РФ) устанавливается водителям автомобиля - в размере -

4% от оклада (должностного оклада) по результатам проведённой специальной оценки условий труда.

4.4.2. **Доплата за работу в ночное время** (ст. 154 ТК РФ) осуществляется в размере 40% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4.3. **Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** (ст. 153 ТК РФ) осуществляется в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) при наличии экономии фонда оплаты труда или, по желанию работника, в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха (день отдыха отдельной оплате не подлежит).

4.4.4. **Доплата за сверхурочную работу** (ст. 152 ТК РФ) устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в табеле учета рабочего времени, работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере к должностному окладу, за последующие часы - в двойном размере к должностному окладу.

4.4.5. **Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается при наличии вакансий в штатном расписании Центра на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон и утверждается приказом директора.

4.4.6. **Доплата за расширение зон обслуживания** устанавливается при наличии вакансий в штатном расписании Центра на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон и утверждается приказом директора о закреплении расширения зон обслуживания за конкретным работником.

4.4.7. **Доплата за увеличение объема работы** производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору и утверждается приказом директора.

4.4.8. **Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** или в счет вакансии без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ) устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.9. **Доплата за выполнение работ различной квалификации** (ст. 150 ТК РФ) устанавливается за замещение работника с другой квалификационной категорией, производится согласно категории работника, выполняющего дополнительную работу за фактически отработанное время.

4.5. Компенсационные выплаты устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах или в суммовом выражении к должностным окладам работников, установленных в трудовых договорах.

4.6. Компенсационные выплаты работникам Центра устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Размеры компенсационных выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются приказом директора Центра на следующий срок:

- на полугодие;
- на календарный год;
- на месяц;
- на квартал;
- на период выполнения работ.

5. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА

5.1. Педагогическим и руководящим работникам Центра в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 150 рублей.

5.2. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

6. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Центра, за исключением руководителя, отражены в Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Центра, с учётом мнения представительского органа работников.

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

6.3. Премирование производится из средств экономии фонда оплаты труда работников на основании приказа директора Центра и производится по результатам работы, не входящей в критерии оценки деятельности.

Премирование работников производится в целях заинтересованности в повышении качества выполняемой работы, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышения уровня ответственности за порученную работу. Размер премии зависит от конкретного вклада работника и максимальными размерами не ограничивается.

6.4. Премии и иные поощрительные выплаты могут назначаться в следующих случаях:

- за высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии к юбилейным датам со дня рождения работников (40 лет и далее каждые 5 лет);
- единовременные премии к профессиональным праздникам (День защитника Отечества, Международный женский день, День Учителя);
- за наставничество молодых педагогов;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий.

7. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА

7.1. Оплата труда руководителя Центра производится на основании трудового договора, заключенного с министерством образования и науки Самарской области в порядке, определенном настоящим Положением. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Центра устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

7.2. Размеры компенсационных и иных обязательных выплат, а также выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителю Центра на один календарный год и ограничиваются предельным уровнем соотношения средней заработной платы директора Центра и средней заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4 (четыре).

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной

заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

7.4. Объемные показатели деятельности Центра и порядок отнесения его к группе по оплате труда директора Центра устанавливается министерством образования и науки Самарской области на один календарный год.

8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

8.1. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда работников.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Центра материальной помощи является заявление работника на имя директора Центра с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Центра по согласованию с представительным органом работников.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

9.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на Общем собрании Центра и утверждаются его директором.

9.2. Настоящее Положение может быть отменено только решением Общего собрания трудового коллектива.