

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
Орловской области «Региональный
центр оценки качества образования»

ПОРЯДОК
оплаты труда работников казенного учреждения Орловской области
«Региональный центр оценки качества образования»

I. Должностной оклад

1. Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании казенного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» (далее – Учреждение).

2. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу в целях определения должностного оклада работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», представлены в таблице 1.

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	техник	1,39
4-й квалификационный уровень	механик	1,39
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный	бухгалтер, юрисконсульт	1,47

1	2	3
уровень	профконсультант, экономист	1,55
	специалист по защите информации	2,21
	инженер-программист (программист)	2,39
2-й квалификационный уровень	бухгалтер II категории	1,6
	специалист по защите информации II категории	2,3
	инженер-программист (программист) II категории	2,43
3-й квалификационный уровень	бухгалтер I категории	1,66
	специалист по защите информации I категории	2,35
	инженер-программист (программист) I категории	2,45
5-й квалификационный уровень	главные специалисты в отделах	1,95
	заместитель главного бухгалтера	2,45
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	начальник отдела	2,45

3. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу в целях определения должностного оклада рабочим Учреждения, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», представлены в таблице 2.

Таблица 2

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1	2	3

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,39
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	1,56

4. Если заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности за календарный месяц, с учетом всех выплат стимулирующего и компенсационного характера складывается меньше минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, то доплата средств до достижения размера минимальной оплаты труда осуществляется за счет средств областного бюджета.

II. Выплаты компенсационного характера

5. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, при выполнении работ различной квалификации).

6. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % от должностного оклада,

установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 20 % от должностного оклада.

7. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - доплаты), устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальный размер конкретной доплаты работнику Учреждения устанавливается – не более 200 % должностного оклада работника Центра по основной должности.

8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения в размере двойной дневной или часовой части месячного денежного содержания работника Учреждения. Расчет стоимости работы за один час определяется путем деления суммы месячного денежного содержания работника Учреждения на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы после окончания рабочего дня в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. Расчет стоимости работы за один час определяется путем деления суммы месячного денежного содержания работника Учреждения на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

11. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказа директора Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты

труда работников Учреждения.

III. Выплаты стимулирующего характера

13. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих);
- 2) персональная надбавка за профессиональное мастерство (для рабочих);
- 3) ежемесячное денежное поощрение;
- 4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 5) премии по результатам работы (за квартал, полугодие, год).

14. Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется на должностной оклад на основании приказа директора Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок, определенный приказом директора Учреждения, но не более одного календарного года.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

- 1) интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- 3) применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) оказание консультационной, методической и практической помощи работникам Учреждения.

15. Персональная надбавка за профессиональное мастерство начисляется на должностной оклад на основании приказа директора Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Персональная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается на срок, определенный приказом директора Учреждения, но не более одного календарного года.

Персональная надбавка за профессиональное мастерство выплачивается в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

- 1) наличие опыта, специальных знаний, умений и навыков рабочего;
- 2) наличие стажа практической работы по соответствующей специальности;
- 3) выполнение в срок поручений директора Учреждения.

16. За успешное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей выплачивается ежемесячное денежное поощрение.

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается в размере 100% должностного оклада на основании приказа директора Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

17. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются на основании приказа директора Учреждения персонально в отношении конкретных работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания работника Учреждения в год.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится единовременно.

При определении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий конкретному работнику Учреждения учитываются:

- 1) личный вклад в общие результаты работы по реализации функций Учреждения;
- 2) соблюдение установленных сроков выполнения заданий;
- 3) важность и сложность выполненных заданий, эффективность и результативность их выполнения;
- 4) степень самостоятельности и ответственности при выполнении заданий.

18. Премии по результатам работы выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания работника Учреждения за период, определенный приказом директора Учреждения (за квартал, полугодие, год), в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом следующих показателей:

- 1) оперативность, инициативность и профессионализм при решении вопросов, входящих в обязанности работника Учреждения в соответствии с должностной инструкцией работника Учреждения;
- 2) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- 3) своевременность и полнота подготовки отчетности.

19. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 1–3 пункта 13 настоящего Порядка, выплачиваются работникам Учреждения пропорционально фактически отработанному времени. При определении размера указанных выплат стимулирующего характера не учитываются:

- 1) периоды временной нетрудоспособности;
- 2) периоды нахождения работника Учреждения в учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы по инициативе работника Учреждения;

3) периоды временного отстранения от работы (должности) работника Учреждения, являющегося подозреваемым или обвиняемым в соответствии с уголовным законодательством Российской Федерации.

20. Работникам Учреждения при наличии дисциплинарных взысканий персональные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство (далее совместно – персональные надбавки стимулирующего характера) не выплачиваются до дня снятия дисциплинарных взысканий.

21. Снижение размера персональных надбавок стимулирующего характера работнику Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения в размере до 90 % от установленной суммы вознаграждения:

- 1) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;
- 2) за несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений директора Учреждения;
- 3) при привлечении к административной ответственности.

22. Полное лишение персональных надбавок стимулирующего характера работника Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения:

- 1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) за систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 3) при привлечении к уголовной ответственности.

23. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера: персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих), персональной надбавки за профессиональное мастерство (для рабочих), премии за выполнение особо важных и сложных заданий, премии по результатам работы (за квартал, полугодие, год), рассматриваются на собрании трудового коллектива Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения на основании аналитической информации, представленной начальниками отделов Учреждения, о положительных результатах деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями, установленными настоящим Положением.

IV. Другие вопросы оплаты труда

24. В соответствии с приказом директора Учреждения за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения работникам Учреждения выплачиваются следующие единовременные (разовые) премии:

- 1) за долголетнюю плодотворную работу;
- 2) к праздничным датам (23 февраля, 8 Марта, 31 декабря);

3) юбилейным датам (в честь 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего, 65-летнего юбилея и далее каждые последующие 5 лет);

4) при получении ведомственных наград, присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности.

Решение об оказании единовременной (разовой) премии, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимает директор Учреждения в соответствии с приказом директора Учреждения.

25. Работникам Учреждения за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) бракосочетания;
- 3) смерти близкого родственника работника Учреждения (жены, мужа, детей, родителей или лиц, находящихся на его иждивении) либо в случае смерти работника Учреждения – родственникам работника Учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения);
- 4) необходимости проведения лечения;
- 5) утраты личного имущества в связи с пожаром или иным стихийным бедствием.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения или его родственников в соответствии с приказом директора Учреждения.

26. При уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год работникам Учреждения выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска по заявлению работника Учреждения и приказу директора Учреждения.

В случае неиспользования отпуска в текущем году выплата материальной помощи производится до 31 декабря текущего года в соответствии с приказом директора Учреждения.

Вновь принятым работникам Учреждения материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году в соответствии с приказом директора Учреждения.

Работникам Учреждения, уволенным в течение года по причине призыва на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, ухода на пенсию, сокращения штатной численности, ушедшим в отпуск по беременности и родам, материальная помощь выплачивается полностью

в порядке и сроки, установленные приказом директора Учреждения, при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

В случае увольнения работников Учреждения по иным основаниям материальная помощь выплачивается по приказу директора Учреждения пропорционально отработанному в текущем году времени при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.