

Приложение 2 к коллективному договору  
между работодателем и работниками областного  
государственного бюджетного учреждения  
«Ивановский региональный центр  
оценки качества образования»  
на 2020 – 2023 гг.

**От работодателя:**

Директор  
областного государственного  
бюджетного учреждения  
«Ивановский региональный центр  
оценки качества образования»

  
(О.Б. Вилесова)



**От работников:**

Председатель Совета трудового  
коллектива областного  
государственного бюджетного  
учреждения «Ивановский  
региональный центр оценки качества  
образования»

  
(М.А. Титова)

«УТВЕРЖДЕНО»

На собрании коллектива

«27» ноября 2020 г.

**Положение  
об оплате труда работников областного государственного бюджетного  
учреждения «Ивановский региональный центр оценки качества  
образования»**

**1. Общие положения и понятия**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Ивановский региональный центр оценки качества образования» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 31 декабря 2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 7 июня 2011 г. № 189-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 24.10.2012 г. № 416-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от

31.12.2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 26.06.2013 №243-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 13.04.2017 №131-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 30.11.2017 №435-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области»; постановлением Правительства Ивановской области от 10.01.2018 № 2-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 04.11.2019 №429-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 05.10.2020 № 458-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников областного государственного бюджетного учреждения «Ивановский региональный центр оценки качества образования» (далее - Центр), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. В документе используются следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества

и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Финансовое обеспечение мероприятий, связанных с реализацией настоящего положения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на предоставление областному государственному бюджетному учреждению «Ивановский региональный центр оценки качества образования», подведомственному Департаменту образования Ивановской области, субсидии на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств субсидий на иные цели на реализацию мероприятий по государственным программам.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников**

2.1. Заработная плата работников Центра (кроме руководителя государственного учреждения) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям

(профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2 Заработная плата работников Центра (кроме руководителя государственного учреждения) определяется по следующей формуле:

**$Zп = O + K + C + Д$ , где:**

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - выплаты компенсационного характера (при наличии);

C - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.4. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников (кроме руководителя государственного учреждения), с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников Центра, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется Департаментом образования Ивановской

области в кратности от 1 до 5.

2.6. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором на основании решения комиссии по установлению должностных окладов руководителям областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования Ивановской области, в соответствии с группой по оплате труда и коэффициент специфики работы руководителям учреждений, подведомственных Департаменту образования Ивановской области.

2.7. Порядок и условия стимулирования труда руководителя государственного учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Департамента образования Ивановской области, его заместителей и главного бухгалтера - локальными нормативными актами государственного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями, которые устанавливаются локальными актами Департамента образования Ивановской области.

2.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Центра.

2.9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными актами Центра.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам Центра могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается от 4 до 12 процентов должностного оклада.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере

по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При необходимости устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

Если по итогам специальной оценки условий труда признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, 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.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, не входящая в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются учреждением самостоятельно.

3.4. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п. 3.3.2 - 3.3.4 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков, качество выполняемых работ – в процентах к окладу (должностному окладу);

- премиальные выплаты по итогам работы – в абсолютных размерах в соответствии с количеством индивидуальных баллов (на основании листа самооценки результатов деятельности сотрудника для назначения премиальных выплат) и стоимостью одного балла, установленной приказом руководителя в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности;

- персональный повышающий коэффициент – в процентах к окладу (должностному окладу).

4.1. Работникам учреждения на месяц, квартал, год или на постоянной основе (по решению руководителя Центра) устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;

- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения;

- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых программ;

- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Конкретный размер выплаты устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом.

Для работников устанавливаются показатели и критерии оценки эффективности труда работников для назначения видов выплат стимулирующего характера (приложение 1 «Показатели эффективности работы работника для назначения выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы»), кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в абзаце 2 пункта 4.1. и пункте 4.2. настоящего Положения. Достигнутые показатели работниками за определенный руководителем Центра (предыдущий) период рассматриваются при участии Совета трудового коллектива Центра в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Состав Совета трудового коллектива утверждается локальным нормативным актом.

Решение об установлении выплаты и ее размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для установления выплаты работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков является локальный нормативный акт



учреждения.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

4.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- доктор наук - 45 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

4.3. Премияльные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников по итогам работы за месяц, квартал, год.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев оценки результативности (приложение 2 «Лист самооценки результатов деятельности сотрудника для назначения премиальных выплат»):

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения на основании предоставленных листов самооценки (приложение 2 «Лист самооценки результатов деятельности сотрудника для назначения премиальных выплат») и при участии Совета трудового коллектива Центра.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера премии

конкретному работнику.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (приложение 3 «Лист самооценки результатов деятельности сотрудника для назначения персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу»).

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается директором Центра и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заместителей руководителя, главного

бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в пределах кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.

5.5. Работники учреждения, включая заместителей руководителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в соответствии с договором оказания услуг преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Директор может осуществлять преподавательскую работу с согласия работодателя.

5.6. Выполнение работниками дополнительных видов работ/оказания услуг, не входящих в круг их прямых должностных обязанностей, осуществляется с письменного согласия работника за дополнительную плату и оформляется гражданско-правовым договором. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются Центром в локальных нормативных актах самостоятельно.

5.7. Оплата труда работникам, привлекаемым к внебюджетной деятельности, производится за фактически отработанное время с учетом стоимости работ, установленных локальными нормативными актами, либо премиальными выплатами за выполнение срочной работы.

5.8. Оплата труда привлечённых специалистов устанавливается локальными нормативными актами Центра.

5.9. Расчёт среднего заработка работника Центра для оплаты отпускных производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за ним сохраняется средняя заработная плата.

Расчёт среднего заработка работника Центра для оплаты больничных листов производится за 2 календарных года, предшествующих году наступления нетрудоспособности.

Оплата по договорам за выполнение работ по целевым программам и по внебюджетной деятельности является дополнительной оплатой и в расчёт среднего заработка не входит.

5.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.12. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. Экономия фонда оплаты труда по внебюджетной деятельности может быть направлена на:

- премирование сотрудников;
- выплату премий к юбилейным датам, 8 Марта, Новому году.