УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГАУ ДПО СО «РКЦГМУ»

_____/О.С. Завитаева

«01» октября 2020 года.

СОГЛАСОВАНО:

Общее собрание работников

ГАУ ДПО СО «РКЦГМУ»

Протокол № 1 от 28.09.2020

«28» сентября 2020 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 09.04.2020 № 224-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления», регулирует порядок оплаты труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления» (далее - учреждение), в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет Управление делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области (далее - Управление).

2. Настоящее положение (далее – Положение) включает в себя:

1) порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

2) перечень, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) перечень, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;

5) размеры должностных окладов работников учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с вводимой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением с учетом:

1) квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) перечня выплат компенсационного характера;

6) перечня выплат стимулирующего характера;

7) профессиональных стандартов.

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения, согласованные Управлением.

6. Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива, повышения качества работы, роста профессионального мастерства работников, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки работников учреждения.

7. Положение принимается с учетом решения коллегиального органа учреждения - Общего собрания работников учреждения (далее – Общее собрание работников), утверждается руководителем учреждения.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, условий выполняемой работы и состоит из размера должностных окладов, установленных штатным расписанием учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденных профессиональных стандартов.

12. Размеры должностных окладов работников учреждения определяются руководителем учреждения с учетом минимальных размеров окладов (должностных окладов), требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

13. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи работников учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения Общего собрания работников. Выплата материальной помощи производится без учета ежемесячной выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

14. Основанием для начисления заработной платы работникам учреждения являются штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и ежемесячные приказы о начислении заработной платы, изданные руководителем учреждения.

15. Определение размера заработной платы по основной и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц, с учетом начисления районного коэффициента, включая доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты, не может быть ниже законодательно установленного размера минимальной заработной платы (МРОТ) в Свердловской области.

При работе в режиме не полного рабочего времени заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, не ниже МРОТ в перерасчете на полную месячную ставку.

17. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. Преподавательская работа не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

19. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам» и от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки».

(п. 19 в редакции Приказа от 24.12.2025 № 01-02/440-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГАУ ДПО СО «РКЦГМУ»)

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, замещающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

20. Размер окладов (должностных окладов) работников, замещающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, устанавливается в штатном расписании учреждения с учетом требований к профессиональному образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. С учетом условий и результатов труда Работникам замещающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Перечень, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения

22. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу по соответствующим должностям, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику учреждения уменьшаются пропорционально отработанному времени.

24. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

25. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором. Размеры выплат устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих размерах:

1) Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, на 20% выше часовой тарифной ставки за каждый отработанный час работы (с 22:00 до 06:00).

Расчет размера часовой ставки производится ежемесячно путем деления суммы должностного оклада на количество часов по календарю 40-часовой рабочей недели расчетного месяца, если не установлена иная нормальная продолжительной рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2) При расчете оплаты труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни рассчитывается средний дневной (часовой) заработок за месяц, и производится оплата в одинарном размере за день или час работы, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в двойном размере за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3) При сверхурочной работе, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы, а также сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплата производится за первые два часа работы - в полуторном размере от должностного оклада, за последующие часы - в двойном размере.

Учетным периодом для работников, которым трудовым договором установлен суммированный учет рабочего времени, является календарный месяц.

По желанию работника сверхурочная работа вместо дополнительной платы может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Основанием для оплаты сверхурочной работы служит приказ руководителя учреждения и табель учета рабочего времени.

5) Размер и срок выплаты за совмещение профессий (должностей) при выполнении работником дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% от должностного оклада по совмещаемой профессии (должности), согласно штатного расписания.

6) Доплата за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы устанавливается работнику, как в фиксированной сумме, так и в процентном отношении, но не более 50% от размера оплаты труда по совмещаемой профессии (должности), согласно штатного расписания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7) Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором и должностной инструкцией, устанавливается как в фиксированной сумме, так и в процентном отношении, но не более 50% от должностного оклада по совмещаемой профессии (должности), согласно штатному расписанию. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется на основании приказа руководителя, с учетом содержания и объема дополнительной работы. Доплата не предусматривается за исполнение обязанностей руководителя учреждения заместителем руководителя учреждения, если такой функционал предусмотрен его трудовым договором или должностной инструкцией.

26. Размеры компенсационных выплат устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

27. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные к должностному окладу, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

28. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районного коэффициента в заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент в размере 15 % начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

29. При направлении работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное

профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Глава 5. Перечень, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

30. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются Положением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 09.04.2020 № 224-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления».

Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) доплата за ученое звание и (или) ученую степень.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденных объемов средств на оплату труда работников учреждения за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Применение стимулирующих выплат к должностному окладу работника не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

31. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя) размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностных окладов, исчисленных пропорционально отработанному времени.

32. Оценка показателей и критериев эффективности работы при назначении выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

33. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения суммарно в размере до 100% оклада (должностного оклада) с учетом

установленных критериев (Приложение № 1).

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения суммарно в размере до 100% оклада (должностного оклада) с учетом установленных критериев (Приложение 2).

35. Стимулирующая выплата за непрерывной стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

36. Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада):

Стаж работы (службы), выслуга	Процент от должностного оклада
от 1 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
10 до15 лет	20%
свыше 15 лет	30%

37. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работнику учреждения с учетом времени работы в сфере образования, в государственных учреждениях Свердловской области и муниципальных учреждениях, расположенных на территории Свердловской области, и (или) органах (организациях), стаж работы в которых включается в стаж государственной гражданской службы.

38. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах ассигнований областного бюджета на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Премиальные выплаты выплачиваются при наличии средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

39. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника и утверждается приказом, в котором указывается размер, срок на который устанавливается выплата с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

40. При наличии нескольких оснований для выплат стимулирующего характера выплаты осуществляются по каждому виду при наличии средств в фонде оплаты труда. По истечении срока выплат (месяц, квартал), установленного в приказе о начислении заработной платы, соответствующая выплата не производится.

41. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

42. Премирование работников учреждения зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения (наличие в фонде оплаты труда средств, для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения).

43. При определении размеров выплаты премии учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей;

2) инициативный и творческий подход, применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

4) организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) участие в выполнении важных и срочных работ.

44. Размеры доплат за ученое звание и ученую степень:

за наличие ученой степени доктора наук – 5000 рублей;

за наличие ученой степени кандидата наук – 3000 рублей;

за наличие ученого звания «доцент» – 3000 рублей;

за наличие ученого звания «профессор» – 5000 рублей.

45. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от ученой степени и ученого звания, право на его изменение возникает со дня предъявления в учреждение соответствующих подтверждающих документов, установленных законодательством Российской Федерации. При наличии нескольких оснований выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Глава 6. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

46. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности, значимости учреждения.

47. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с Главой 4 настоящего положения в пределах фонда оплаты труда.

49. Перечень и размер выплат стимулирующего характера (за исключением премии) устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором.

50. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, утверждаемыми приказом Управления.

Размеры и порядок премирования руководителя учреждения утверждаются приказом Управления.

51. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с положениями Главы 5 настоящего положения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

52. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с положением о материальной помощи в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в порядке, определяемом Управлением.

Выплата материальной помощи производится без учета ежемесячной выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

53. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 349.5 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Глава 7. Заключительные положения

54. Исключен.

(п. 54 исключен Приказом от 24.12.2025 № 01-02/440-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГАУ ДПО СО «РКЦГМУ»).

55. Исключен.

(п. 55 исключен Приказом от 24.12.2025 № 01-02/440-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГАУ ДПО СО «РКЦГМУ»).

56. Целевые показатели эффективности работы учреждения содержат формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

57. Неиспользованные средства премиального фонда могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

58. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, распределяются на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда и стимулирование работников учреждения в размере не более 70%.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственного
автономного учреждения
дополнительного профессионального
образования Свердловской области
«Региональный кадровый центр
государственного
и муниципального управления»

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы

При определении размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

1) исполнение трудовых обязанностей работниками учреждения в условиях, отличающихся от нормальных, в связи со срочностью и сложностью работ;

2) привлечение работников учреждения к выполнению особо важных и ответственных работ;

3) ответственное отношение работников учреждения к исполнению своих должностных обязанностей;

4) высокая степень самостоятельности при выполнении поставленных задач.

Конкретный размер выплат осуществляется на основании критериев, установленных по каждой должности.

1. Критерии оценки работы заместителя директора

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Информатизация деятельности	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	10%
Непосредственное участие в реализации программ (проектов Свердловской области)	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Организация и сопровождение учебного процесса, мероприятий различного уровня	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Соответствие порядку и срокам реализации мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских	Оценивается по результатам работы ежемесячно	В соответствии с Положением о порядке осуществления	20%

служащих Свердловской области в рамках государственного задания		профессионального развития государственных гражданских служащих Свердловской области, утвержденным Постановлением Правительства Свердловской области от 11 июня 2020 г. № 383-ПП	
Удовлетворенность Государственных гражданских и муниципальных служащих Свердловской области	Оценивается по результатам работы за квартал	По результатам анкетирования удовлетворенность более 80 70-80	20% 10%
Недопущение нарушений охраны труда, техники безопасности, соблюдение учебного и производственного режима	Оценивается по результатам работы ежемесячно	Отсутствие нарушений, предписаний, жалоб, административных и иных штрафов	10%

2. Критерии оценки работы главного бухгалтера

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Информатизация деятельности	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Непосредственное участие в реализации программ (проектов Свердловской области)	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20
Соблюдение требований действующего законодательства по вопросам бухгалтерского учета и финансовой отчетности.	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20
Реализация положений учетной политики учреждения, выполнение графика документооборота	Оценивается по результатам работы ежемесячно	Соответствие установленным срокам	20
Недопущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности учреждения	Оценивается по результатам работы ежемесячно	Отсутствие нарушений	20

3. Критерии оценки работы специалиста по учебно-методической работе

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Информатизация деятельности	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	10%
Непосредственное участие в реализации программ (проектов Свердловской области)	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Сопровождение учебного процесса, мероприятий различного уровня.	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Соответствие порядку и срокам реализации мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Свердловской области в рамках государственного задания	Оценивается по результатам работы ежемесячно	В соответствии с Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Свердловской области, утвержденным	20%
Систематическая, своевременная индивидуальная работа и регулярное консультирование по вопросам организации учебного процесса и методической деятельности	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	10%
Удовлетворенность Государственных гражданских и муниципальных служащих Свердловской области	Оценивается по результатам работы за квартал	По результатам анкетирования удовлетворенность более 80 70-80	 20% 10%

4. Критерии оценки работы юрисконсульта

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Информатизация деятельности	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%

Непосредственное участие в реализации программ (проектов Свердловской области)	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Организация и сопровождение учебного процесса, мероприятий различного уровня	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Соответствие порядку и срокам реализации мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Свердловской области в рамках государственного задания	Оценивается по результатам работы ежемесячно	В соответствии с Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Свердловской области, утвержденным Постановлением Правительства Свердловской области от 11 июня 2020 г. № 383-ПП	20%
Недопущение нарушений организационно-правового характера в деятельности учреждения	Оценивается по результатам работы ежемесячно	Отсутствие нарушений	20%

5. Критерии оценки работы старшего преподавателя

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Информатизация деятельности	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	10%
Повышение профессиональной компетентности,	Ежеквартально. Оценивается по результатам работы за квартал	Подтверждающий документ (диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации, сертификат участника обучающего или информационного мероприятия)	10%
Распространение педагогического опыта	Оценивается по результатам	Участие в конференциях,	20%

	работы ежемесячно	круглых столах, иных мероприятиях; выступления с докладами, написание статей и тезисов	
Самостоятельная разработка новых программ и проектов различного уровня, связанных с деятельностью учреждения	Ежеквартально. Оценивается по результатам работы за квартал	Проект Программа	10%
Методическое обеспечение органов государственной и муниципальной власти на территории Свердловской области	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За каждое обеспечение	20%
Разработка информационного, раздаточного материала, в рамках своей деятельности, оформление рабочего пространства	Ежемесячно. Оценивается по результатам работы за месяц	Наличие информации, раздаточного материала и др.	10%
Удовлетворенность Государственных гражданских и муниципальных служащих Свердловской области	Оценивается по результатам работы за квартал	По результатам анкетирования удовлетворенность более 80% 70-80%	 20% 10%

6. Критерии оценки работы системного администратора

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Информатизация деятельности. Выполнение работ по комплексной защите информации.	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Техническое и программное сопровождение деятельности учреждения	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Ведение работы со снабжающими организациями для осуществления своевременного ремонта и обслуживания техники Своевременная и организация планирования и закупки компьютерного и периферийного оборудования	Оценивается по результатам работы ежемесячно	За плановое мероприятие	20%
Решение вопросов, связанных с ремонтом оборудования и ПО	Оценивается по результатам	В соответствии с Положением о порядке	20%

	работы ежемесячно	осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Свердловской области, утвержденным	
Недопущение нарушений охраны труда, информационной безопасности	Оценивается по результатам работы ежемесячно	Отсутствие нарушений	20%

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственного
автономного учреждения
дополнительного профессионального
образования Свердловской области
«Региональный кадровый центр
государственного
и муниципального управления»

Критерии установления выплат за качество выполняемых работы

При определении размеров выплат за качество выполняемых работ учитывается:

1) соблюдение требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями;

2) соблюдение установленных сроков выполнения работ;

3) подготовка и проведение мероприятий на высоком уровне, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Конкретный размер выплат осуществляется на основании критериев, установленных по каждой должности.

1. Критерии оценки работы заместителя директора

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Стаж управленческой деятельности	Оценивается по результатам работы за месяц	До 1 года От 1 года до 6 лет Свыше 6 лет	5% 15% 25%
Профессиональное мастерство, уникальность умений (определяется из анализа фактической деятельности учреждения)	Оценивается по результатам работы ежемесячно	Устойчивое взаимодействие (совместная деятельность) с государственными (муниципальными) органами власти СО (% отношение от деятельности учреждения): -более 70% -от 70% до 40% -менее 40%	 25% 15% 5%
Качество подготовки отчётной документации, документов по плану учреждения	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие	20%

		необходимого редактирования	
Качество выполнения поручений директора	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Отсутствие обоснованных жалоб слушателей, сотрудников	Оценивается по результатам работы за квартал	Соответствие значению показателя, характеризующего качество государственной услуги текущего года, определенного государственным заданием	10%

2. Критерии оценки работы главного бухгалтера

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Стаж деятельности по профилю должностных обязанностей	Оценивается по результатам работы за месяц	До 1 года От 1 года до 6 лет Свыше 6 лет	5% 15% 25%
Профессиональное мастерство, уникальность умений (определяется из анализа фактической деятельности учреждения)	Оценивается по результатам работы за месяц	Устойчивое взаимодействие (совместная деятельность) с государственными (муниципальными) органами власти СО (% отношение от деятельности учреждения): -более 70% -от 70% до 40% -менее 40%	 25% 15% 5%
Качество подготовки отчётной документации, своевременность и качество состояния бухгалтерской документации	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Качество выполнения поручений директора	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Соблюдение финансовой дисциплины	Оценивается по результатам	Соответствие значению показателя, характеризующего	10%

	работы за квартал	качество государственной услуги текущего года, определенного государственным заданием	

3. Критерии оценки работы специалиста по учебно-методической работе

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Профессиональное мастерство, уникальность умений (определяется из анализа фактической деятельности учреждения)	Оценивается по результатам работы за месяц	Устойчивое взаимодействие (совместная деятельность) с государственными (муниципальными) органами власти СО (% отношение от деятельности учреждения): -более 70% -от 70% до 40% -менее 40%	 25% 15% 5%
Качество подготовки отчётной документации, документов по плану учреждения (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и др.)	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Качество выполнения поручений директора	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Высокая исполнительская дисциплина	Оценивается по результатам работы за месяц	Отсутствие дисциплинарных нарушений	15%
Отсутствие обоснованных жалоб слушателей, сотрудников	Оценивается по результатам работы за квартал	Соответствие значению показателя, характеризующего качество государственной услуги текущего года, определенного государственным заданием	20%

4. Критерии оценки работы юрисконсульта

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Профессиональное мастерство, уникальность умений (определяется из анализа фактической деятельности учреждения)	Оценивается по результатам работы за месяц	Устойчивое взаимодействие (совместная деятельность) с государственными (муниципальными) органами власти СО (% отношение от деятельности учреждения): -более 70% -от 70% до 40% -менее 40%	 25% 15% 5%
Качество подготовки отчётной документации, документов по плану учреждения	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Качество выполнения поручений директора	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Высокая исполнительская дисциплина	Оценивается по результатам работы за месяц	Отсутствие дисциплинарных нарушений	15%
Отсутствие обоснованных жалоб слушателей, сотрудников	Оценивается по результатам работы за квартал	Соответствие значению показателя, характеризующего качество государственной услуги текущего года, определенного государственным заданием	20%

5. Критерии оценки работы старшего преподавателя

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада

Стаж педагогической деятельности	Оценивается по результатам работы за месяц	До 1 года От 1 года до 6 лет Свыше 6 лет	5% 15% 25%
Профессиональное мастерство, уникальность умений (определяется из анализа фактической деятельности учреждения)	Оценивается по результатам работы за месяц	Устойчивое взаимодействие (совместная деятельность) с государственным и (муниципальными) органами власти СО (% отношение от деятельности учреждения): -более 70% -от 70% до 40% -менее 40%	 25% 15% 5%
Качество подготовки отчётной документации, документов по плану учреждения	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Качество выполнения поручений директора	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Отсутствие обоснованных жалоб слушателей	Оценивается по результатам работы за квартал	Соответствие значению показателя, характеризующего качество государственной услуги текущего года, определенного государственным заданием	10%

6. Критерии оценки работы системного администратора

Критерий оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Размер выплаты в % от должностного оклада
Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники	Оценивается по результатам работы за месяц	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ	20%

Своевременное и качественное консультирование сотрудников при работе с различным ПО	Оценивается по результатам работы за месяц	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ	20%
Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Качество выполнения поручений директора	Оценивается по результатам работы за месяц	Соответствие установленным стандартам, отсутствие необходимого редактирования	20%
Высокая исполнительская дисциплина	Оценивается по результатам работы за месяц	Отсутствие дисциплинарных нарушений	20%