

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
_____ С.В. Балашова

Утверждено

приказом ректора ТОИПКРО
от 03 сентября 2021 г № 70

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Тамбовского областного государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования»

1.1. Положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования» (далее – Положение; Институт) разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019), Примерным положением об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области, утвержденным постановлением администрации области от 06.06.2017 № 532 (в редакции от 23.01.2018), на 2019 год утверждёнными решением трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год.

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в Институте как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Институте на условиях внешнего либо внутреннего совместительства.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда ректора Института, проректоров, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников Института устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Примерным положением, настоящим Положением с учетом:

мнения профсоюзного комитета Института;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Института.

1.5. Месячная заработная плата работника Института, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника Института (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников Института обеспечивается:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику Института производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами Института, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета Института.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников Института по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019).

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Института установлены в соответствии с постановлением администрации области от 11.02.2019 №126 «О внесении изменений в постановление администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»:

по ПКГ первого уровня – 5582 рубля;

по ПКГ второго уровня – 6380 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 8000 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 9250 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Института дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные Институтом, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 11.02.2019 №126 «О внесении изменений в постановление администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в Институте, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 ;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 .

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов.

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам

(минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;
- 5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень – до 0,20;
- 2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;
- 3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;
- 4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;
- 5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень – до 0,30;
- 2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;
- 3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50.

Институт самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации области от 11.02.2019 №126 «О внесении изменений в постановление администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»:

К основному персоналу Института относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников Института, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом Института в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам Института, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Работникам Института, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также

работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20. При наличии у работника двух почетных званий (по профилю института) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований. Размер повышающего коэффициента устанавливается в локальном нормативном акте работодателя по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.3. Научно-педагогическим работникам Института устанавливаются повышающие коэффициенты за должность доцента, профессора, за ученую степень кандидата, доктора наук по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в локальном нормативном акте работодателя и применяются по одному основанию.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (лаборатории), входящего в структурное подразделение – от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения – от 0,16 до 0,20.

3.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, дающих право на установление повышающего коэффициента. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются ректором института с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ

устанавливается работнику Института с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается ректором Института персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, проректора, главного бухгалтера Института. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.10. Работникам Института ректор по согласованию с профсоюзным комитетом может оказать материальную помощь, которая предоставляется как по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее, так и по случаю юбилейных дат, в размере должностного оклада (по личному заявлению).

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников Института устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, поведении работы по профилактике асоциального (в том числе) суицидального поведения среди обучающихся - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников Института;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

за выполнение функций: заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство кафедрами, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются настоящим Положением и иными локальным нормативным актами работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников Института.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета Института либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета Института.

4.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

«Особой важности» - 75 процентов;

«Совершенно секретно» - 50 процентов;

«Секретно» - при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в настоящем Положении и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

Период, за который выплачивается премия (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета Института.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Института в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Институте показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Выплаты стимулирующего характера за пределами трудового договора определяются специально созданной комиссией один раз в месяц.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатом и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы Института;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Института норм труда;
- за иные направления в работе.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются Институтом самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта»,

закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета Института в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за сложность и приоритетность в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость, связанную с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж (конференции, семинары, сетевые сообщества, объединения и т.п.);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются Институтом самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета Института в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития Института;
- за активное участие работников в научно-методической, учебно-методической и творческой деятельности Института;
- за создание социально-психологического климата в коллективе;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за другие, установленные в должностных инструкциях работников Института критерии.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	До 20
За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	До 10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:
 время фактической непрерывной работы в Институте;
 время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в Институт;
 время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
До 3 лет	До 5
От 3 до 5 лет	До 10
От 5 до 10 лет	До 15
От 10 до 15 лет	До 20
От 15 и более	До 30

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется Институтом самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета Института.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников Института.

5.7. В случае если у работника Института право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Института за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного

и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета Института.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя (протокол заседания комиссии, приказ), принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета Института.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются настоящим положением либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников Института.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда ректора Института, проректоров, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

6.2. Условия оплаты труда ректора Института устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад ректора Института с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад ректора Института устанавливается в размере 12 400 рублей.

6.4. Ректору Института устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) — 0,20

наличие почетного звания:

заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у ректора имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не

суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя областного учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

6.5. Ректору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда – до 25%;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 Примерного положения.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Ректору Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Премирование ректора Института производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования ректора Института по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учёта персональных повышающих коэффициентов).

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Института устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для областного учреждения и его руководителя исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего областного учреждения, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

6.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в Институте или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом управления в соответствии с пунктами 5.5-5.7, 6.7 Примерного положения.

6.9. Порядок, условия начисления и размеры премии ректору, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом управления.

6.10. Выплаты стимулирующего характера ректору Института устанавливаются к должностному окладу.

6.11. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора Института на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленного постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019). Размеры минимальных должностных окладов главного бухгалтера – 9 920 рублей, проректоров Института – 11 160 рублей.

6.11. Проректорам, главному бухгалтеру Института устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.12. Размер выплат компенсационного характера проректоров и главного бухгалтера Института устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.13. Проректорам, главному бухгалтеру Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.14. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе: положительная динамика качества знаний обучающихся; высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации; динамика развития материального обеспечения Института; динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг; участие Института в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; создание и развитие связей Института с другими образовательными системами; социально-психологический климат в Институте.

6.15. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат проректорам и главному бухгалтеру Института определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.16. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор ректора Института, проректоров, главного бухгалтера.

6.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора Института и среднемесячной заработной платы работников Института устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы проректоров и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников Института устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы ректора Института, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Института зависит от масштабов руководства Институтом (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы Института.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Института

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам Института установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда профессорско-педагогического состава (педагогических работников) Института (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает все виды работ, предусмотренные должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы работников Института предусмотрен должностными обязанностями и устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Институте. Конкретный расчет рабочего времени, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется Институтом самостоятельно с учетом специфики деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы. Учебная нагрузка преподавателя утверждается Учёным советом Института в размере не более 800 часов в год.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Институте ректором, проректорами, определяется работодателем.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые учебные занятия и короткие перерывы между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной аудиторной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение аудиторной работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится. Снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий год также не производится.

7.6. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Института применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Институте;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

7.7. Размер оплаты труда за один час работы преподавателя определяется решением Учёного совета Института и утверждается приказом ректора Института в пределах средств фонда оплаты труда Института.

7.8. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета по государственному заданию Института, целевых средств и средств поступающих от приносящей доход деятельности.