

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Владимирской области от 12.12.2014 № 147-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области», иными законодательными и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Владимирской области и Министерства образования и молодежной политики Владимирской области, содержащих нормы трудового права, Устава государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой» (далее - Институт).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Института за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование эффективности и качества труда каждого работника по обеспечению результатов деятельности Института.

1.5. Зарботная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.6. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением ректора, проректора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Института определяются постановлениями Губернатора Владимирской области.

1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Института производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Институте, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.10. Введение в Институте системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.11. Положение вступает в действие с 01.07.2024 года. По инициативе представительного органа трудового коллектива работников Института, ректора Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

2. Механизм формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Института формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Институту из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Институт в пределах имеющихся у него средств Фонда оплаты труда, самостоятельно определяет:

- штатное расписание (перечень структурных подразделений, должностей и количество ставок, необходимых для стабильного функционирования);

- фонд заработной платы;

- размеры доплат (выплат стимулирующего характера), надбавок, премий и других видов материального стимулирования.

2.3. Штатное расписание, фонд оплаты труда утверждаются приказом ректора Института по состоянию на 1 января календарного года, а при необходимости внесения изменений – в течение учебного года.

2.4. При формировании штатного расписания Институт руководствуется перечнем должностей, установленных действующими квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами.

2.5. При формировании годового фонда оплаты труда, расчёт осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТдо} + \text{СФ} = \text{ФОТ},$$

где ФОТ – общий фонд оплаты труда, определяемый пределами государственной субсидии либо рассчитываемый, как сумма возможных выплат на заработную плату в пределах государственной субсидии;

ФОТдо – фонд оплаты труда по сумме должностных окладов по утверждённому штатным расписанием ставкам;

СФ – стимулирующий фонд, рассчитываемый как разница между ФОТ и ФОТдо.

2.6. Месячный фонд оплаты труда определяется путём деления годового фонда оплаты труда на 12 месяцев.

2.7. Фонд экономии заработной платы, складывающийся из невыплаченных сумм, образовавшихся в результате неиспользованных вакантных ставок, совмещения должностей, больничных листов, отпусков без сохранения заработной платы, неиспользованного стимулирующего фонда, может быть направлен на установление доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера, выплат материальной помощи, определяемых данным Положением.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Основные условия оплаты труда.

3.1.1. Заработная плата работника Института включает в себя должностной оклад с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты и предельными размерами не ограничиваются.

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

3.1.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала – в размере не менее 60 процентов.

3.1.4. Институт в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.7. Общим собранием трудового коллектива принято решение о выплате заработной платы путем перечисления на пластиковые карты работникам Института.

3.1.8. Заработная плата выплачивается работникам Института не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6 числа месяца, следующего за отработанным.

3.1.9. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.2. Порядок и условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера.

3.2.1. Заработная плата ректора Института, проректоров и главного бухгалтера определяется в соответствии с постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области» в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.2. Конкретный размер стимулирующих выплат для ректора института устанавливается учредителем в соответствии с постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области» с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Института и его руководителя в пределах средств, предусмотренных пунктом 4.2 настоящего Положения.

3.2.3. Должностной оклад ректора устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников Института и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

3.2.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

3.2.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения должностного оклада ректора Института установлен постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.2.6. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора Института. Размер должностного оклада устанавливается приказом ректора.

3.2.7. Учредитель - Министерство образования и молодежной политики Владимирской области в дополнительном соглашении к трудовому договору, ежегодно до первого числа текущего года устанавливает ректору Института виды и размеры выплат стимулирующего характера, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя за счет лимитов централизованных бюджетных ассигнований (централизованный фонд).

3.2.8. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора Института в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.9. Ставки почасовой оплаты труда работникам, имеющим учёную степень, учёное звание определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы.

3.3. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава.

3.3.1. Группы должностей профессорско-преподавательского состава Института подразделяются на пять квалификационных уровней в соответствии с постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.3.2. Размер должностных окладов профессорско-преподавательского состава установлен с учетом постановления Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.3.3. Размер должностного оклада работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности. Размеры коэффициентов включают выплаты за наличие учёной степени, учёного звания, занимаемой должности.

3.4. Порядок и условия оплаты труда научных работников и руководителей лабораторий.

3.4.1. Группы должностей научных работников и руководителей лабораторий Института подразделяются на квалификационные уровни в соответствии с постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.4.2. Размер должностных окладов научных работников и руководителей лабораторий Института установлен с учетом постановления Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.4.3. Размер оклада научного работника и руководителя лаборатории Института определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности. Размеры коэффициентов включают выплаты за наличие учёной степени, учёного звания, научно-педагогический стаж.

3.5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

3.5.1. Размер должностных окладов для педагогических работников Института установлен с учетом постановления Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.5.2. Размер должностного оклада педагогического работника (методиста) Института определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты: коэффициент уровня образования, коэффициент стажа работы, коэффициент за квалификационную категорию, коэффициент по занимаемой должности, коэффициент специфики.

3.5.3. Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5.4. Объем нагрузки преподавателей устанавливается тарификацией один раз в год.

3.6. Порядок и условия оплаты труда специалистов и служащих.

3.6.1. Размер должностных окладов специалистов и служащих Института установлен с учетом постановлений Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области», от 04.07.2023 № 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.6.2. Размер должностного оклада специалиста, служащего Института определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности, коэффициент специфики.

3.7. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий.

3.7.1. Размер должностных окладов работников рабочих профессий Института установлен с учетом постановлений Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области», от 04.07.2023 № 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.7.2. Размер должностного оклада работника рабочей профессии Института определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности, коэффициент специфики.

3.8: Оплата труда на основе договора гражданско-правового характера.

3.8.1. Гражданско-правовые договоры на выполнение работ и оказание услуг, не противоречащих Уставу Института, заключаются как с отдельными гражданами, так и с юридическими лицами на возмездной основе.

3.8.2. Для выполнения отдельных видов работ, оказания услуг администрация имеет право заключать гражданско-правовой договор с конкретным работником Института или создавать по приказу временные научно-исследовательские группы, творческие трудовые коллективы из представителей работников Института.

3.8.3. В договоре должен быть указан вид выполняемой работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу (оказанную услугу), либо график выплаты за отдельные этапы работы (с приложением календарного плана выполнения работы, оказания услуги).

3.8.4. Выполнение работ по гражданско-правовому договору, предусмотренных п.2 постановления Минтруда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», педагогическими работниками допускается в основное рабочее время с согласия ректора Института в пределах установленных норм (300 часов в год).

3.8.5. Вознаграждения по гражданско-правовым договорам являются объектом налогообложения, в соответствии с налоговым законодательством РФ.

3.8.6. Вознаграждение, получаемое работниками в соответствии с гражданско-правовым договором, не включается в среднюю зарплату при исчислении отпускных и при оплате листка нетрудоспособности по основной штатной должности работающего.

3.8.7. Правоотношения, возникающие между участниками гражданско-правового договора, регулируются нормами гражданского законодательства.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления определяются настоящим Положением согласно Приложению № 1 к настоящему Положению, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения трудового коллектива.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда;

- за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.5.1. Оплата в ночное время.

В Институте каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

4.5.2. Оплата при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.5.3. Оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

Содержание и (или) увеличение объема работы, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон между руководителем Института и работником.

4.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

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.

Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, выплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

4.6. Основанием для выплат компенсационного характера является решение комиссии по доплатам, сформированное на основе ходатайств от руководителей структурных подразделений. Руководители структурных подразделений и проректоры могут подавать на имя ректора служебные записки (ходатайства) с указанием обоснования выплат компенсационного характера и их размера.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Для целей стимулирования работников Института к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- в объеме не менее 20 процентов от общего фонда оплаты труда, установленного для руководителя, проректора и главного бухгалтера, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- в объеме не менее 30 процентов фонда оплаты труда Института, установленного для педагогических работников.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются работникам Института при экономии фонда оплаты труда приказом ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Институту на оплату труда работников в соответствии с результативностью труда каждого работника. При назначении выплат стимулирующего характера в приказах ректора указывается источник выплаты.

5.5. Результативность труда работников (кроме проректора и главного бухгалтера) определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения представительного органа работников на основании критериев оценки деятельности в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения. Оценку результатов труда проректоров и главного бухгалтера осуществляет ректор Института по итогам их работы на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности, предусмотренных Приложением № 2 настоящего Положения.

5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются на каждое полугодие в пределах календарного года (с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря). Для вновь принятых работников, с момента принятия его на работу.

5.7. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за заведование научно-исследовательскими лабораториями, кафедрами, за руководство центрами, управлениями и иным структурными подразделениями института, входящими в его состав.

5.9. В отдельных случаях стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (инновационный характер работы, сложность выполняемой работы) могут устанавливаться в суммовом выражении по представлению курирующего проректора с учетом мнения представительного органа работников в рамках имеющегося фонда отплаты труда.

5.10. Приказом Министерства образования и молодежной политики Владимирской области может быть установлен конкретный коэффициент масштаба деятельности учреждения порядок и условия его определения. Коэффициент масштаба деятельности направляются на стимулирующие выплаты работникам Института.

5.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом

мнения представительного органа работников. Критерии устанавливаются в соответствии с конкретными трудовыми функциями работника.

5.12. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

5.12.1. Педагогическим и руководящим работникам, чья деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью):

- имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР производятся выплаты в размере 20 процентов от должностного оклада;

- награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - 10%.

5.12.2. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание «Почетный работник РФ», в том числе работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (0,5 и 0,25 ставки), производятся выплаты в размере 10 процентов от должностного оклада.

5.12.3. Работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20 процентов;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 20 процентов.

5.12.4. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) производятся выплаты в размере 20 процентов от должностного оклада.

5.12.5. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) производятся выплаты в размере 50 процентов от должностного оклада.

5.12.6. Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, знак «Отличник физической культуры и спорта», выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

5.12.7. Выплаты за звания, ученую степень, знак осуществляются штатным работникам Института только по основной должности (по должности внутреннего совместительства данные выплаты не устанавливаются), и внешним совместителям. Выплаты за звания, ученую степень и знак устанавливаются работникам пропорционально занимаемой ставке.

5.12.8. Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

5.13. Основанием для выплат стимулирующего характера является решение комиссии по доплатам, сформированное на основе ходатайств от руководителей структурных подразделений. Руководители структурных подразделений и проректоры могут подавать на имя ректора служебные записки (ходатайства) с указанием обоснования выплат стимулирующего характера и их размера.

5.14. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.14.1. На общих основаниях работники Института, в т.ч. и работающие на условиях совместительства могут премироваться за следующие показатели:

- высокие показатели по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год;

- внедрение новых технологий, интерактивных форм методов обучения, высокое качество и результативность педагогической и методической работы, распространение инновационного и педагогического опыта;

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

- активное участие в разработке и обеспечении новых форм обучения;

- высокие показатели выполняемых проектов в сфере образования и науки;

- личный вклад в достижение высоких результатов работы института;

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;

- инициативность и активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественное техническое обеспечение и сопровождение мероприятий, проектов и программ;

- в связи с юбилейными датами со дня рождения работников (50 лет; женщинам с 55 лет, мужчинам с 60 лет каждые 5 лет);

- в связи с профессиональными праздниками, знаменательными и официальными праздничными датами;

- при получении грамот и наград вышестоящих организаций;

- результаты работы по самообразованию, повышению профессионального уровня, квалификации, достижению высоких результатов в конкурсах профессионального мастерства (защита диссертации, статус призера и победителя конкурсов профессионального мастерства);

- при присвоении почетного звания, присвоение ученого звания;

- качественное сопровождение и реализация платных услуг и ведение иной приносящей доход деятельности.

5.14.2. Премияльные выплаты носят разовый (единовременный) характер и осуществляются по приказу ректора по итогам работы работников за определенный период (месяц, квартал, календарный год, учебный год) и не учитываются при формировании штатного расписания.

5.14.3. Основанием для премирования работников могут являться представления руководителей структурных подразделений и проректоров, курирующих данное направление работы. Руководители структурных подразделений и проректоры могут подавать на имя ректора служебные записки с указанием обоснования премирования и размера премирования работника.

5.14.4. Премии по итогам года (учебного года, финансового года) могут устанавливаться на основании данных руководителей структурных подразделений.

5.14.5. Премии учитываются при начислении средней заработной платы работников в порядке, установленном действующим законодательством, и максимальными размерами не ограничиваются.

5.14.6. Объем премиальных выплат не ограничен и определяется исходя из объема средств, предусмотренных фондом оплаты труда, который включает все направления деятельности Института и структурные подразделения Института.

5.14.7. К премированию не могут представляться те работники, по вине которых допущено некачественное выполнение порученных и входящих в трудовые обязанности работ, иные упущения, нарушения трудовой дисциплины, если вышеперечисленные факты зафиксированы в приказах.

5.15. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни выдачи заработной платы.

5.16. Ректор имеет право на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения представительного органа работников изменить размер (отменить) вышеуказанных выплат при надлежащем (ненадлежащем) выполнении работником своих трудовых обязанностей, за которые установлен соответствующий вид выплат.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки работников Института.

6.2. Материальная помощь выплачивается в виде единовременной помощи конкретному работнику Института на основании личного заявления работника.

6.3. Материальная помощь выплачивается по приказу ректора с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

6.4. Материальная помощь выплачивается работникам:

- на лечение;
- при поступлении детей в 1-й класс и окончании школы;
- аспирантам и соискателям при защите диссертации;
- работникам, получающим 2-е высшее образование (по профилю работы);
- в связи с особыми жизненными обстоятельствами (свадьба, рождение или усыновление ребенка, смертью близкого родственника и т.п.).

6.5. В целях охраны здоровья работников, предупреждения возникновения и распространения заболеваний материальная помощь может выплачиваться всем работникам Института по письменному ходатайству первичной профсоюзной организации Института.

6.6. Объем материальной помощи не ограничен и определяется исходя из объема средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения, главный бухгалтер несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.2. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив ректора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.3. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, начисляется денежная компенсация в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

7.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор Института вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

7.5. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

7.6. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от ректора о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.7. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются ректором Института самостоятельно.

7.8. Размер заработной платы работникам Института может быть пересмотрен в случае принятия новых документов по оплате труда Правительством РФ или другим компетентным органом.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Результаты полугодовой деятельности работника	1) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда; 2) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда	ежемесячно	- до 12 % от оклада - до 24% от оклада
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	Результаты полугодовой деятельности работника	1) за работу в ночное время; 2) выполнение работ различной квалификации; 3) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания; 4) увеличение объема работы (увеличение объема работы в рамках основных должностных обязанностей; увеличении объема работы, не связанной с основными должностными обязанностями работника); исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	ежемесячно	35 % от оклада (оплата рассчитывается за час работы при работе с 22.00 до 06.00) - по показателям 2,3,4 сумма выплаты определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности *	Периодичность	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	Результаты полугодовой деятельности работника	1) интенсивность труда при выполнении срочных и неотложных работ по поручению учредителя и руководства Института; 2) высокие результаты работы, направленные на достижение показателей эффективности деятельности Института; 3) участие в подготовке и проведении мероприятий, проводимых Институтом; 4) высокие результаты проектной деятельности; 5) высокие научно-исследовательские результаты (публикационная активность, апробация исследования на научных мероприятиях); 6) разработка и внедрение инновационных методов обучения; 7) интенсивность работ по сопровождению приносящей доход деятельности и привлечению внебюджетных средств	ежемесячно	- 50 % - 50% - 25% - 100% - 50% - 25% - 100%
2.	За качество выполняемых работ	Результаты полугодовой деятельности работника	1) качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей 2) качественное и своевременное выполнение показателей, государственной услуги, работы по направлениям деятельности института 3) качественная и своевременная подготовка документов, обеспечивающих деятельность Института 4) высокое качество научно-методического обеспечения реализуемых образовательных программ 5) высокое качество сложных и объемных документов, в том числе создаваемых в специализированном ПО 6) высокое качество методического и технического сопровождения программ и проектов 7) качество обеспечения бесперебойного функционирования инфраструктуры института	ежемесячно	- 50 % - 50% - 25% - 50% - 50% - 50% - 100%

* Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливаются работнику Института с учетом конкретной деятельности и специфики его работы

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

11



) лист 06

Ректор ГАОУ ДПО ВО ВИРО

М.В. Артамонова