

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЛАДИМИРСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
имени Л.И. НОВИКОВОЙ»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
института

 Т.В. Разумовская
«16» 06 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 26.06.2026 г. № 237-С
Ректор ГАОУ ДПО ВО ВИРО



 М.В. Артамонова

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
Владимирской области «Владимирский институт развития
образования имени Л.И. Новиковой»**

**Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 26.06.2026 г. № 1**

**Владимир
2026 год**

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 нормативными правовыми актами Российской Федерации, Владимирской области и Министерства образования 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. Заработная плата каждого работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.6. Базовые оклады работников Института (за исключением профессорско-преподавательского состава и педагогических работников) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства 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».

1.7. Базовые оклады профессорско-преподавательского состава и педагогических работников Института устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой», утвержденным постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате

труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

Размеры базовых окладов, ставок заработной платы работников, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.8. Должностной оклад, ставка заработной платы работника Института (за исключением ректора, проректора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженных на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

1.9. Изменение размера заработной платы работников Института производится:

- 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 присвоении почетного звания, ученого звания - со дня его присвоения.

- при получении ведомственной награды - со дня награждения Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством Просвещения Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение его заработной платы в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности увеличение 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. Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Института, определены приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой», утвержденному постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

1.12. Положение вступает в действие с момента его утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 г. 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, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

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 календарного года.

2.4. При формировании штатного расписания Институт руководствуется перечнем должностей, установленных действующими квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами, а также приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой», утвержденному постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

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

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{СФ} = \text{ФОТ},$$

где ФОТ – общий фонд оплаты труда, рассчитываемый, как сумма возможных выплат на заработную плату в пределах субсидии поступающих в установленном порядке в Институт из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

ФОТ_{до} – фонд оплаты труда по сумме должностных окладов по утверждённым штатным расписанием ставкам;

СФ – стимулирующий фонд, рассчитываемый как разница между ФОТ и ФОТ_{до}.

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 наличия вакантных ставок, совмещения должностей, временной нетрудоспособности работников, оформления 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 работников Института включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты и предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работников Института определяется путем умножения месячного фонда оплаты труда работника Института на количество отработанных дней в месяце и деления полученного произведения на норму рабочих дней в месяце.

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 основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала Института в фонде оплаты труда Института 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 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.2. Условия оплаты труда ректора Института определяется в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад ректора Института определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы ректора Института).

Среднемесячная заработная плата работников Института определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей и ректора Института), на среднесписочную численность работников списочного состава (без учета внешних совместителей и без учета ректора Института) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности работников и фонда оплаты труда за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения (по форме ЗП-образование, за исключением из формы суммы вознаграждения за работу по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своим Институтom).

Расчет среднемесячной заработной платы работников Института осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада Ректора Института.

3.2.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада ректора Института.

С учетом условий труда ректору Института, проректорам и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.2.4. Ректору Института, проректорам и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректору Института приказом учредителя - Министерства образования Владимирской области ежеквартально 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 фонда оплаты труда. Показатели эффективности деятельности Института и его руководителя устанавливаются учредителем.

Выплаты стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора Института.

3.2.5. Ректор Института, проректора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда ректора Института и проректоров за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться ректором Института, определяется учредителем.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться проректорами, определяется Ректором Института.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы ректора Института, его проректоров и главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Института определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего ректора Института, проректоров и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава Института. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

3.3.1. Базовые оклады профессорско-преподавательского состава устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой», утвержденному постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.3.2. Размер должностного оклада работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационный уровень/должность	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
2 квалификационный уровень/старший преподаватель	1,2
3 квалификационный уровень/доцент	1,4
4 квалификационный уровень/профессор	2
5 квалификационный уровень/заведующий кафедрой	1,8

3.4. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок.

3.4.1. Базовые оклады работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой», утвержденному постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.4.2. Размер должностного оклада работников, относящихся к сфере научных исследований и разработок, определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Заведующий научно-исследовательской лабораторией; ученый секретарь ученого совета	1,8
Старший научный сотрудник	1,4
Ведущий научный сотрудник	1,5

3.5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

3.5.1. Базовые оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой», утвержденному постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

3.5.2. Размер должностного оклада педагогических работников, определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационный уровень/должность	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
2 квалификационный уровень/педагог дополнительного образования, педагог-организатор	1,6
3 квалификационный уровень/педагог-психолог, методист	1,7

3.6. Порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя структурных подразделений, отдела, центра, специалистов, служащих и работников рабочих профессий Института.

3.6.1. Базовые оклады руководителей, заместителей руководителя структурных подразделений, отдела, центра, специалистов, служащих и работников рабочих профессий Института устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства

Владимирской области от 04.07.2023 № 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

3.6.2. Размер должностного оклада руководителей, заместителей структурных подразделений, отдела, центра, специалистов, служащих и работников рабочих профессий Института, определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности:

Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни/должность	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1 квалификационный уровень/кассир, комендант	3,0

Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни/должность	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1 квалификационный уровень/администратор, лаборант, техник	3,5
2 квалификационный уровень/заведующий складом	3,8
3 квалификационный уровень/заведующий производством, заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела	4,0

Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни/должность	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1 квалификационный уровень/специалист, программист, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, инженер	4,5
4 квалификационный уровень/должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4,8
5 квалификационный уровень/заместитель главного бухгалтера, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	5,0

Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень/должность	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1 квалификационный уровень/руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя структурного подразделения (начальник (руководитель), заместитель начальника (заместитель руководителя) отдела (центра, офиса, отделения, управления и др.)	5,8

Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни/должность	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1 квалификационный уровень/дворник, кухонный рабочий 2 квалификационного разряда; мойщик посуды 2 квалификационного разряда, повар 3 квалификационного разряда, повар 4 квалификационного разряда, слесарь-электрик 1 квалификационного разряда; слесарь-электрик 2, 3 квалификационных разрядов, слесарь-сантехник 1, 2, 3 квалификационных разрядов; гардеробщик, плотник 1, 2, 3 квалификационных разрядов	3,0

Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни/должность	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1 квалификационный уровень/водитель, повар 5 квалификационного разряда, слесарь-электрик 4, 5 квалификационных разрядов, слесарь-сантехник 4,5 квалификационных разрядов	3,5
2 квалификационный уровень/повар 6, 7 квалификационных разрядов, слесарь-электрик 6, 7 квалификационных разрядов, слесарь-сантехник 6, 7 квалификационных разрядов	3,8

3.7. Оплата труда на основе договора гражданско-правового характера.

3.7.1. Договоры гражданско-правового характера на выполнение работ и оказание услуг, не противоречащие Уставу Института, заключаются с отдельными гражданами на возмездной основе.

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

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

3.7.4. Сумма вознаграждения за выполненную работу (оказанную услугу) по договору гражданско-правового характера определяется согласно нормативным правовым актам, а при их отсутствии - является договорной.

3.7.5. С согласия ректора Института допускается выполнение работниками Института работ, оказание услуг по договору гражданско-правового характера в основное рабочее время (педагогическими работниками - в пределах норм, установленных пунктом 2 постановления Минтруда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

3.7.6. Вознаграждения по договорам гражданско-правового характера являются объектом налогообложения в соответствии с налоговым законодательством РФ.

3.7.7. Вознаграждение, получаемое работниками в соответствии с договором гражданско-правового характера, не включается в среднюю заработную плату при ее исчислении по основной штатной должности работника.

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

3.8. Почасовая оплата труда педагогических работников.

3.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- за педагогическую работу (часы преподавательской работы), выполняемую профессорско-преподавательским составом, специалистами иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в Институте, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

3.8.2. Ректор Института в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При проведении учебных занятий с обучающимися устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 0,05;
- для доцента, кандидата наук - 0,04;
- для лиц, не имеющих ученой степени - 0,025.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания «Заслуженный», - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний.

3.8.3. Ректор Института в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 3.8.1 настоящего Положения.

3.8.4. Ставка почасовой оплаты труда рассчитывается путем умножения должностного оклада методиста Института на размер коэффициента, предусмотренный пп 3.8.2 настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Института, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа Института.

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

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

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Института устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и порядок ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и оформляется приказом ректора Института.

4.5. **Сверхурочная работа** оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в Институте системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. **Доплата за работу в ночное время** производится работникам Института за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

4.7. **Работа в выходной или нерабочий праздничный день** оплачивается в двойном размере:

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

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх 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 должностного оклада за день или час работы сверх 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.

4.8. **Оплата труда при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.**

Работникам Института производятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Института, но непосредственно связанную с деятельностью Института.

Перечень видов такой дополнительной работы, категории работников и размер выплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Института, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.9. Основанием для выплат компенсационного характера, указанных в п. 4.8. настоящего Положения, является решение комиссии по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам ГАОУ ДПО ВО ВИРО, 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 работникам Института, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом ректора Института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников Института.

5.2. В целях поощрения работников Института за выполненную работу работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.3. Результативность труда работников (кроме проректоров и главного бухгалтера) определяется комиссией по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам ГАОУ ДПО ВО ВИРО с учетом мнения представительного органа работников, на основании критериев оценки деятельности в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению. Оценку результатов труда проректоров и главного бухгалтера осуществляет ректор Института по итогам их работы на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности, предусмотренных Приложением № 1 к настоящему Положению.

5.4. 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 приема их на работу.

Размер стимулирующей выплаты может быть пересмотрен досрочно в случае некачественного и (или) несвоевременного выполнения работы, снижения результатов работы либо повышения эффективности работы.

5.5. 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 оплаты труда.

5.6. Основанием для выплат стимулирующего характера является решение комиссии по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам ГАОУ ДПО ВО ВИРО, 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.

5.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются ректором Института с учетом мнения представительного органа работников. Критерии устанавливаются в соответствии с конкретными трудовыми функциями работника.

5.8. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются работникам Института в зависимости от результативности их труда в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в Приложении № 1 к Положению, с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. При установлении критериев учитываются:

5.9.1. Для педагогических работников Института:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых Институтом;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, получении и расходовании грантов, заключении и исполнении договоров гражданско-правового характера, участие в других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности Института;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие в разработке и реализации программ дополнительного образования;
- использование в деятельности современных и эффективных технологий в процессе работы;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работа по теме научно-исследовательской работы либо подготовка заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- публикация научных статей в сборниках научных трудов (материалов конференций);
- участие в выполнении программы развития Института;
- организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (Института);
- работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели.

5.9.2. Для научных работников Института:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных изданиях, журналах;
- издание учебников, учебных пособий, публикация монографий либо проведение персональных творческих выставок;
- вклад в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления по поручению руководства Института на конференциях и симпозиумах;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, получении и расходовании грантов, заключении и исполнении договоров гражданско-правового характера, участие в других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства, научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых Институтом;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности Института;
- другие показатели.

5.9.3. Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели.

5.9.4. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых Институтом мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели.

5.10. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам (за исключением профессорско-преподавательского состава)

с целью мотивации работников Института к повышению уровня квалификации. Размеры выплат педагогическим работникам определяются:

- за наличие почетного звания, ученого звания и (или) ученой степени;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.10.1. Выплата за наличие ученой степени и ученого звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в следующих размерах:

- при наличии ученой степени доктора наук - 30%;
- при наличии ученой степени кандидата наук - 20%;
- при наличии ученого звания профессора - 15%;
- при наличии ученого звания доцента - 10%.

При наличии у работника ученой степени кандидата наук и ученой степени доктора наук выплата устанавливается только за наличие ученой степени доктора наук. При наличии у работника ученого звания доцента и ученого звания профессора, выплата устанавливается только за ученое звание профессора.

5.10.2. Выплата за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в следующих размерах:

- при наличии почетного звания «Народный» - 25%;
- при наличии почетного звания «Заслуженный» - 15%;
- при наличии ведомственной награды - 10%.

При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.10.3. Выплата за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории - 15%;
- при наличии высшей квалификационной категории - 30%.

5.11. Выплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы, устанавливаемые в соответствии с пунктами 5.10.1 – 5.10.3 настоящего Положения, суммируются по каждому из оснований.

5.12. Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

5.13. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период, за выполнение особо важных и ответственных работ (поручений), их размеры, сроки, основания и условия выплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Института с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

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

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

- за внедрение новых технологий, интерактивных форм методов обучения, высокое качество и результативность педагогической и методической работы, распространение инновационного и педагогического опыта;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за активное участие в разработке и обеспечении новых форм обучения;
- за высокие показатели выполняемых проектов в сфере образования и науки;
- за личный вклад в достижение высоких результатов работы института;
- за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;
- за инициативность и активное участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- за качественное техническое обеспечение и сопровождение мероприятий, проектов и программ;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения работников (начиная с 50 лет и каждые 5 лет);
- в связи с профессиональными праздниками, знаменательными и официальными праздничными датами;
- при получении грамот и наград вышестоящих организаций;
- за 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, присвоении ученого звания;
- за качественное сопровождение и реализацию услуг по приносящей доход деятельности.

5.13.2. 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.

5.13.3. Основанием для премирования работников могут являться представления (ходатайства) 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.

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

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

5.13.6. 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.

5.13.7. К премированию не могут представляться работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание, до момента его истечения или снятия.

5.14. Ректор имеет право на основании решения комиссии, по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам ГАОУ ДПО ВО ВИРО 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 устанавливается и выплачивается по приказу ректора.

6.4. Материальная помощь выплачивается работникам:

- на лечение;
- при поступлении детей в 1-й класс и при 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, болезнь или смерть близкого родственника, потеря имущества в результате несчастного случая 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 представительного органа работников Института.

6.6. Объем материальной помощи определяется ректором Института исходя из объема средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

7. Иные вопросы оплаты труда

7.1. В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций поддержки развития Института к фонду оплаты труда Института может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются учредителем. Указанные средства доводятся до Института одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением Институту указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам.

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

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

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.

7.4. 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

7.6. 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.

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

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/ п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности *	Периодично сть	Размер выплат ы (% от должнос тного 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	до 100 % до 100% до 100% до 100% до 50% до 50% до 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	ежемесячно	до 100 % до 100%

			3) качественная и своевременная подготовка документов, обеспечивающих деятельность Института		до 100%
			4) высокое качество научно-методического обеспечения реализуемых образовательных программ		до 100%
			5) высокое качество сложных и объемных документов, в том числе создаваемых в специализированном ПО		до 100%
			6) высокое качество методического и технического сопровождения программ и проектов		до 100%
			7) качество обеспечения бесперебойного функционирования инфраструктуры Института		

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