

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования
«Коми республиканский институт развития образования»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива


Т.В. Насибулина

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГОУДПО «КРИРО»
от 31.01.2019 №33-пд

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и выплатах стимулирующего характера

Рег. № 3

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) разработано с целью повышения качества труда и заинтересованности каждого работника в конечных результатах деятельности государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Коми республиканский институт развития образования» (далее – Института), а также с целью установления оснований и порядка осуществления выплат стимулирующего характера за труд в зависимости от напряженности, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих нормативных правовых документов:

Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;

Федерального закона от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

Закона Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р;

Постановления Правительства Республики Коми от 20.01.2010 №14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми» (в ред. Постановлений Правительства РК от 19.12.2011 №564, от 01.04.2013 №96, от 19.05.2014 №206, от 07.08.2017 №422, от 25.06.2018 №297);

Приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 №259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» (в ред. Приказов Минобрнауки Республики Коми от 06.07.2018 №274-п, от 17.12.2018 №464-п);

Приказа Министерства образования Республики Коми от 30.09.2013 №221 «Об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений Республики Коми, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство образования и молодежной политики Республики Коми» (в ред. приказа Минобрнауки Республики Коми от 05.03.2018 №72-п);

Приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 №1601н);

Приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

Приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 11.12.2008 №718н);

Приказа Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 12.08.2008 №417н);

Приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказа Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Приказ Минтруда России от 08.09.2015 №608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;

Приказ Минтруда России от 05.05.2018 №298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

Приказа Минтруда России от 22.12.2014 №1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»;

Приказа Минтруда России от 06.10.2015 №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

Приказа Минтруда России от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

Приказа Минтруда России от 18.11.2013 №679н «Об утверждении профессионального стандарта «Программист» (в ред. Приказа Минтруда России от 12.12.2016 №727н);

Приказа Минтруда России от 06.05.2015 №276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»;

Приказа Минтруда России от 10.01.2017 №10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

Приказ Минтруда России от 24.07.2015 №512н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по финансовому мониторингу (в сфере противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма)»;

Устава государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Коми республиканский институт развития образования».

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Института, занимающих штатные должности по основной работе, совмещению или на условиях совместительства.

1.4. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Института;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Института;
- выплаты компенсационного характера работникам Института;
- выплаты стимулирующего характера работникам Института;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Института;
- порядок регулирования уровня заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Института;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Института.

1.5. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Института за счет субсидий республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Под выплатой стимулирующего характера в настоящем Положении понимается выплата работникам Института денежных сумм сверх размера оклада и компенсационных выплат с учетом северного и районного коэффициентов.

1.7. Численный состав работников Института должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания.

1.8. Штатное расписание Института формируется отдельно по каждому виду деятельности (по субсидии на выполнение государственного задания, по приносящей доход деятельности) и утверждается ректором.

1.9. Месячная заработная плата работника Института, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного Федеральным Законом Российской Федерации от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.10. Положение, устанавливающее систему оплаты труда работников Института утверждается ректором Института с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда работников Института включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера;
- другие доплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат Института объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в учреждениях образования, выслугу на государственной и муниципальной службе определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера, установленных настоящим Положением.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок

заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда Института.

2.1.3. В Институте формируется почасовой фонд оплаты труда исходя из государственного задания Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми на реализацию государственного задания. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат фонд почасовой оплаты труда не учитывается.

2.1.4. Фонд оплаты труда Института, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим и обслуживающим приносящую доход деятельность, а также на осуществление выплат стимулирующего и социального характера работникам Института.

2.1.5. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Института может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в коллективном договоре.

2.2. Должностные оклады

2.2.1. Должностные оклады работников Института устанавливаются в соответствии с разделом 2 «Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих организаций» Приложения к Приказу Министерства образования, науки и молодежной политики от 28.06.2018 № 259-п «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».

2.2.2. Размеры повышения должностных окладов работников Института устанавливаются в соответствии с разделом 3 «Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников организаций Приложения к Приказу Министерства образования, науки и молодежной политики от 28.06.2018 № 259-п «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».

2.2.2.1. Повышение должностных окладов работникам Института, которым присуждена ученая степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома об ученых степенях: кандидата наук, доктора наук.

2.3. Компенсационные выплаты

2.3.1. В Институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и т.д.;
- доплаты молодым специалистам;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3.1.1. Доплата за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

2.3.1.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	За руководство республиканскими методическими объединениями	15%
2	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20%
2.1	Учебник, учебное пособие	20%
2.2	Методические рекомендации, рабочая тетрадь, программа	15%
2.3	Хрестоматия, книга для чтения, контрольно-измерительные материалы	10%

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

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя на основании распорядительного акта с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.3.1.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Институт, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и	30

прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	
--	--

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Институте на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Институте, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Институте в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Институте (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Институте в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.3.1.5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

2.4. Стимулирующие выплаты

2.4.1. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику за:

- проявление ответственности и инициативы, существенно влияющее на повышение качества уставной деятельности Института, в том числе на улучшение показателей эффективности деятельности Института;
- повышение материальной заинтересованности работников в безупречном исполнении ими трудовых обязанностей по выполнению государственного задания.

2.4.3. Разработка показателей и критериев установления выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом следующих **принципов**:

- объективность – размер выплат стимулирующего характера работника определяется на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Института, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно учитываться и следовать за достижением результата деятельности Института;
- прозрачность – определение размера стимулирующих выплат должно быть понятно каждому работнику;
- измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности работника должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника.

2.4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам Института как в абсолютных суммах, так и в процентах к должностному окладу.

2.4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.4.7. Назначение стимулирующих выплат рассматривается Комиссией по урегулированию вопросов оплаты труда и материального стимулирования работников и оформляется протоколом.

2.4.8. Состав Комиссии по назначению стимулирующих выплат утверждается приказом ректора.

2.4.9. Основаниями для выплат стимулирующего характера являются:

- полное и надлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных в должностных инструкциях;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм педагогической этики и условий коллективного договора;
- выполнение требований по охране труда и технике безопасности;
- соблюдение требований законодательства при оформлении документации, в том числе безошибочное и точное оформление отчетной документации;
- соблюдение сроков выполнения мероприятий или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Института или договорными обязательствами;
- выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо руководства Института;
- отсутствие претензий, рекламаций, жалоб потребителей услуг, слушателей и партнеров.

2.4.10. Под интенсивностью и высокими результатами работы в настоящем Положении понимается напряженность трудовой деятельности работников Института, связанная с затратами труда и приложением трудовых усилий на выполнение плановых и внеплановых мероприятий Института.

2.4.10.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Института устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Ректор	до 200
2	Проректор, главный бухгалтер	до 180
3	Другие работники	до 150

2.4.10.2. Критерии оценки целевых показателей интенсивности и высоких результатов работы по профессионально-квалификационным группам должностей работников Института устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.4.11. Под качеством выполняемых работ в настоящем Положении понимается способность работника удовлетворить потребности и запросы потребителей услуг Института, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям, предусмотренным в должностной инструкции, правилах внутреннего трудового распорядка и нормах профессиональной

этики, и определяется мерой соответствия деятельности работника условиям и требованиям запросов потребителей.

2.4.11.1. Работникам Института в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ в размере до 200% к должностному окладу.

2.4.11.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- работникам, награжденным ведомственными наградами в соответствии с профилем Института:

- ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Медалью и Почетной грамотой Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми – **в размере 5 процентов к должностному окладу;**

- Благодарственным письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми – **в размере 3 процентов к должностному окладу.**

При наличии нескольких оснований для установления надбавка устанавливается за одно основание.

По вновь присужденным ведомственным наградам надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих награждение.

- руководителям и педагогическим работникам Института, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР – **5 процентов к должностному окладу.**

По вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания.

При наличии нескольких оснований (ведомственных наград и почетных званий) для установления надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

2.4.11.3. Надбавка за качество выполняемых работ по иным основаниям работнику Института устанавливается по результатам работы за отчетный период предыдущего квартала.

2.4.11.4. Критерии оценки целевых показателей качества выполняемых работ по профессионально-квалификационным группам должностей работников Института устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.4.11.5. Выплаты до 200% должностного оклада за качество выполняемых работ могут устанавливаться по иным основаниям в соответствии с показателями определения надбавки за качество выполняемых работ.

2.4.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ежеквартально за предыдущий отчетный период.

2.4.13. В Институте применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

Настоящим положением предусматривается единовременное и текущее премирование.

2.4.13.1. Единовременное премирование работника Института осуществляется за:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных разовых заданий руководства и учредителя;
- результативное участие в мероприятиях, способствующих повышению престижа, имиджа Института;
- разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- внедрение инновационных образовательных технологий;
- разработку и внедрение электронных образовательных ресурсов.

Единовременное премирование может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, независимо от фактически проработанного времени.

2.4.13.2. Текущее премирование работника Института осуществляется за:

- эффективность использования имущества Института и финансовых средств;
- высокие результаты проведенных государственными органами проверок Института, подготовки и сдачи отчетности по Институту;
- конкретные трудовые показатели по итогам месяца, квартала, учебного и календарного года;
- подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с выполнением государственного задания, подтвержденных аналитическими приказами по проведению мероприятий;
- внедрение инновационных методик и современных технологий, технических средств обучения, инновационных программ в образовательный процесс;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института;

- выполнение работ особой сложности и важности, требующих высокой степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач;

- по итогам работы за определенный период.

Текущее премирование может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, в зависимости от фактически проработанного времени.

2.4.13.3. Премияльные выплаты могут рассматриваться ежемесячно, ежеквартально, по полугодию, по итогам 9 месяцев, по итогам года.

2.4.13.4. Конкретный размер премии работнику устанавливается приказом ректора с учетом представления проректора, руководителя структурного подразделения на премирование и не может превышать 6 должностных окладов работника.

2.4.14. Основанием для установления стимулирующих выплат работнику является представление руководителя структурного подразделения, оформленное в соответствии с приложениями 1, 2 к настоящему Положению и согласованного с проректором, курирующим соответствующее направление деятельности.

2.4.14.1. Представление руководителя структурного подразделения составляется с учетом соблюдения условий для назначения выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

2.4.14.2. Представление для назначения выплат стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру, помощнику ректора, начальнику отдела кадров осуществляется ректором Института.

2.4.14.3. Представление на руководителей структурных подразделений составляется проректором, курирующим деятельность соответствующего структурного подразделения.

2.4.14.4. Согласованные представления рассматриваются комиссией по урегулированию вопросов оплаты труда и материального стимулирования работников, оформляются протоколом и выносятся на утверждение ректору.

2.4.14.5. В случае принятия ректором положительного решения о выплате стимулирующего характера отдел кадров готовит приказ о назначении выплат стимулирующего характера.

2.4.14.6. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

2.4.15. В Институте надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
свыше 1 года	5

от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Институте на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату.

2.4.15.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

2.4.15.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.15.3. Работникам Института, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

2.4.15.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений,

имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

3. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

3.1. Ректору, проректорам, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Института и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Института (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Института в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	до 50 (включительно)	4	3,5
2.	от 51 до 100 (включительно)	4,5	4,0
3.	от 101 до 150 (включительно)	5,0	4,5
4.	от 151 до 200 (включительно)	5,5	5,0
5.	от 201 и выше	6,0	5,5

3.2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников Института является обязательным для включения в трудовой договор.

3.3. При расчете среднемесячной заработной платы работников Института, а также ректора, проректоров, главного бухгалтера, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Института.

3.4. Должностной оклад ректору устанавливается трудовым договором с ректором Института, заключаемым Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных образовательных организаций Республики Коми. Выплаты стимулирующего характера ректору устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной Республики Коми, в соответствии с утвержденным министром положением, с учетом

соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора Института с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

4. Порядок почасовой оплаты труда работников

4.1. Почасовая оплата труда производится за следующие виды деятельности:

- разработческая (организация работы республиканских инновационных площадок, разработка моделей аттестации педагогических работников, разработка олимпиадных заданий по предметам, контрольно-измерительных материалов, разработка заданий для государственной итоговой аттестации, разработка электронных форм учебников, учебно-методических пособий, материалов, рукописей материалов по этнокультурной направленности);

- экспертная (всесторонний анализа профессиональной деятельности (экспертиза аттестационных материалов), экспертиза материалов Республиканского экспертного совета, экспертиза материалов конкурсов, рецензирование учебников, учебно-методических пособий)

- образовательная (стажировка по профессиональным конкурсам).

4.2. Ставки почасовой оплаты труда за экспертную и разработческую деятельность определяются приказами Министерства образования, науки и молодежной политики РК (приказ от 25.12.2018г. № 479-П «Об утверждении порядка оплаты труда специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников при аттестации в целях установления квалификационной категории», приказ от 27.12.2018 г. № 490-П «Об утверждении порядка оплаты труда членов региональных предметно-методических комиссий. Привлекаемых к разработке требований к организации и проведению муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников, составления олимпиадных заданий и критериев оценивания, формированию комплектов заданий для муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников»).

Ставки почасовой оплаты труда за образовательную деятельность определяется приказом Министерства образования, науки и молодежной политики от 28.06.2018 г № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» (в ред. приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 06.07.2018 г. № 274-п).

4.3. Институт в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для

проведения учебных занятий с обучающимися слушателями, разработку программно-методического комплекса высококвалифицированных специалистов с определением оплаты труда по соглашению сторон, в соответствии с договором.

5. Заключительные положения

5.1. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения:

- в связи с изменением задач и функций Института;
- по мотивированным предложениям руководства Института, руководителей структурных подразделений Института;
- в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Республики Коми.

5.2. Настоящее Положение утверждается ректором с учетом мнения представительного органа работников.