

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ ДПО «Нижегородский  
институт развития образования»

  
27.04.2023 Е.В.Чигирина

УТВЕРЖДАЮ  
И.о.ректора  
ГБОУ ДПО «Нижегородский  
институт развития образования»

  
27.04.2023 Е.А.Окунькова  
М.П.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Государственного бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Нижегородский институт развития образования»  
(ГБОУ ДПО НИРО)**

г.Нижний Новгород  
2023

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

- обеспечения уровня доходов работников в соответствии с действующим нормативно-правовым регулированием вопросов труда в государственных бюджетных учреждениях;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширение прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3 Система оплаты труда работников носит открытый характер.

1.4. Система оплаты труда работников включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам; минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов (для работников культуры, искусства и кинематографии);

должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставка заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется в пределах объема средств учреждения, предусмотренных на оплату труда в текущем финансовом году финансовым планом (смета на переходный период), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций института в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им бюджетных услуг.

1.11. Объём бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год или в случае увеличения объёма, предоставляемых институту бюджетных услуг по заданию учредителя.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников ежегодно распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается ректором в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих. В соответствии с уставной деятельностью института при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года

№216н, 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются ректором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников по должностям и профессиям соответствующих ПКГ, основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ установлены в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом ректора в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в Положении и материальном стимулировании (Приложение № 5 к настоящему Положению). Выплаты стимулирующего характера не образуют

новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.8. Работникам устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления уставной деятельности института, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально–квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом ректора в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

### **3. Порядок установления должностных окладов работникам**

3.1. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должному окладу (кроме работников культуры, искусства и кинематографии). Для работников культуры, искусства и кинематографии: к минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, надбавки и доплаты к минимальному окладу по должности. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.2. Работникам, по должностям которых предусмотрены квалификационные категории, квалификационная категория присваивается приказом ректора на основании решения аттестационной комиссии. Аттестация работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации соответствующих категорий работников, утверждаемым

ректором по согласованию с профкомом.

3.3. Уровень образования (квалификации) работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании. Требования к уровню образования (квалификации) для занятия соответствующей должности (профессии), определены в тарифно-квалификационных справочниках по должностям и профессиям, типовыми положениями о соответствующем виде и типе образовательного учреждения.

3.4. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности) либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

3.5. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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 кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении учёного звания доцента, профессора – со дня принятия

решения Высшей аттестационной комиссией Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

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

3.6. Работникам профессорско-преподавательского состава за часы преподавательской работы сверх установленной нормы часов за должностной оклад, работникам научно-исследовательских и учебно-вспомогательных подразделений за преподавательскую работу без занятия соответствующих должностей производится дополнительная оплата в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.7. Преподавательская работа руководящих и других работников института без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.8. Работникам, занимающим штатные должности в учреждениях, по которым квалификационными характеристиками предусмотрены ученые степени, устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень доктора наук в размере 7000 рублей, кандидата наук - в размере 3000 рублей, если иное не предусмотрено нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников**

4.1. Почасовая оплата труда работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

- за часы преподавательской работы, выполненные работниками



научно–исследовательских, административных, учебно-вспомогательных подразделений института;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов сверх учебной нагрузки, выполняемой в рамках совмещения или совместительства;

- за часы преподавательской работы и тьюторского сопровождения учебных групп специалистам тьюторских площадок;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы осуществляется из расчёта стоимости часа штатной должности профессорско-преподавательского состава, определяемой в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2. Почасовая оплата труда работников применяется при оплате:

- преподавательской работы привлекаемых высококвалифицированных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных и городских округов, методических и учебно-методических кабинетов);

- организационно-методической работы специалистов, привлекаемых к руководству стажировочными площадками;

Оплата труда указанных категорий работников производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со стажёрами и абитуриентами, согласно пункту 4.4 настоящего Положения.

4.3. Почасовая оплата труда работников применяется при оплате привлекаемых к работам:

- оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора наук или кандидата наук;

- членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских и проектных работ.

Оплата вышеуказанных категорий работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами, согласно пункту 4.4. настоящего Положения.

Основанием для оплаты труда вышеуказанных работ является приказ ректора, утверждённые сметы на проведение мероприятий и иные распорядительные документы о выделении финансовых средств на проведение мероприятий и работ.

4.4. Порядок формирования ставок почасовой оплаты труда определяется согласно показателям, приведённым в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Стажёры, абитуриенты, практиканты	0,05	0,04	0,03
2.	Аспиранты, слушатели	0,06	0,05	0,04

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

по должности «профессор» кафедры, доктор наук – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «профессор»;

по должности «доцент» кафедры, кандидат наук – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени (учёного звания) – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «ассистент, преподаватель» (пункт 1.3 Приложения №1 к настоящему Положению).

## **5. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад ректора, размеры компенсационных выплат, размеры и порядок выплаты стимулирующих выплат определяются в трудовом договоре.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

5.3. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера устанавливаются ректором, на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

5.4. Выплаты компенсационного характера ректору устанавливаются учредителем; проректорам, главному бухгалтеру - приказом ректора. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в денежном выражении исходя из перечня оснований, величины выплат (Приложение №2 к настоящему Положению) и средней заработной платы основного персонала по институту.

5.5. Премирование ректора осуществляется на основании результатов деятельности института в соответствии с критериями оценки эффективности работы ректора, утверждаемыми учредителем, за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников. Размеры премирования ректора, порядок его выплаты устанавливаются в трудовом договоре.

5.6. Премирование проректоров, главного бухгалтера осуществляется на основании результатов деятельности по курируемым направлениям в соответствии с критериями оценки эффективности работы. Порядок премирования, критерии оценки эффективности работы проректоров, главного бухгалтера, определяется Положением о материальном стимулировании работников (Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору).

5.7. Ректору, проректорам, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

при выслуге лет более 10 лет – 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для ректора – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утвержденном министерством образования и науки Нижегородской области;

для проректоров – в зависимости от стажа педагогической работы или общего стажа работы в зависимости от направления деятельности;

для проректора по организационной и кадровой работе, главного бухгалтера – в зависимости от общего стажа работы.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 % ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.2. Работники, не имеющие специальной подготовки (образования) или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии института, в порядке исключения, могут быть назначены ректором на соответствующие должности.

6.3. Работникам предусматривается выплата материальной помощи в случаях, предусмотренных Коллективным договором. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Доплата за выслугу лет устанавливается для основных работников.

## ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ

1. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	7926
2 квалификационный уровень	1,05	8352
3 квалификационный уровень	1,13	8919

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (ассистент, преподаватель)	1,0	14401
2 квалификационный уровень (старший преподаватель)	1,14	16457
3 квалификационный уровень (доцент)	1,28	18516
4 квалификационный уровень	1,42	20572

(профессор)		
5 квалификационный уровень (заведующий кафедрой)	1,57	22630
6 квалификационный уровень (декан факультета)	1,71	24686

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (за исключением должности ассистента, преподавателя)	1,0	9907
2 квалификационный уровень (за исключением должности старшего преподавателя)	1,14	11322
3 квалификационный уровень (за исключением должности доцента)	1,28	12739
4 квалификационный уровень (за исключением должности профессора)	1,42	14155
5 квалификационный уровень (за исключением должности заведующего кафедрой)	1,57	15569
6 квалификационный уровень (за исключением должности декана факультета)	1,71	16985

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	12138

2 квалификационный уровень	1,10	13373
3 квалификационный уровень	1,22	14811
4 квалификационный уровень	1,35	16457
5 квалификационный уровень	1,52	18516

1.5. По должностям работников дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок применяются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ:

квалификация магистр	1,2;
учёное звание доцент	1,4;
учёное звание профессор	1,6.

1.6. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, размеры надбавок за ученые степени, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и размера надбавок за ученые степени.

1.7. Научно-педагогическим работникам (профессорско-преподавательский состав, научные работники), а также иным педагогическим работникам должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 150 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по



должностям работников учреждений дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,1;

при выслуге более 10 лет – 0,15.

Надбавка за выслугу лет по должностям работников дополнительного профессионального образования устанавливается в зависимости от стажа педагогической работы. Размер и порядок установления надбавки за выслугу лет, а также порядок исчисления стажа для установления данной надбавки определяются в соответствии с Приложением № 4 к Положению об оплате труда работников.

Работникам, занимающим должности сферы научных исследований и разработок, надбавка за выслугу лет устанавливается исходя из стажа работы в учреждении.

Работникам, не осуществляющим педагогическую деятельность, надбавка за выслугу лет устанавливается исходя из стажа работы в учреждении.

Надбавка за выслугу лет рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работников дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
«Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»	4529

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	4955

2 квалификационный уровень	1,06	5237
3 квалификационный уровень	1,11	5521

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6087
2 квалификационный уровень	1,05	6371
3 квалификационный уровень	1,09	6652
4 квалификационный уровень	1,16	7077

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	7785
2 квалификационный уровень	1,05	8139
3 квалификационный уровень	1,09	8494

2.6. По должностям работников профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации применяются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ:

за уровень профессионального образования

бакалавр 1,05

специалист 1,1

магистр 1,15

2.7. Работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие денежные

надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,1;

при выслуге более 10 лет – 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя их минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок к окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.8. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	5977
2 квалификационный уровень	1,07	6455

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,02	6627
2 квалификационный уровень	1,04	6757
3 квалификационный уровень	1,11	7212
4 квалификационный уровень	1,17	7601
5 квалификационный уровень	1,26	8186

3.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
--	-------------------------------------	---------------------------

1 квалификационный уровень	1,0	7796
2 квалификационный уровень	1,20	9355
3 квалификационный уровень	1,40	10914
4 квалификационный уровень	1,55	12084
5 квалификационный уровень	1,67	13019

3.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	15532
2 квалификационный уровень	1,1	17085
3 квалификационный уровень	1,25	19415

3.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей общепромышленных руководителей, специалистов и служащих применяются коэффициенты, повышающие минимальный оклада по ПКГ:

за уровень профессионального образования и учёную степень:

бакалавр 1,05;

специалист 1,1;

магистр 1,15;

кандидат наук 1,2;

доктор наук 1,3.

3.7. Работникам профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников.

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,1;

при выслуге лет более 10 лет – 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.8. Работникам профессионально-квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за особые условия труда;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок формирования ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих,

не включенных в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих».

4.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы – 4784 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы - 5426 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63-1,79

4.3.1 Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.



Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы – 4784 рублей			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы – 5426 рублей			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

4.4. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные

повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,1;

при выслуге лет более 10 лет – 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Применение надбавки за выслугу лет не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

5. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии.

5.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности

работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, методист библиотеки)	13453

5.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки)	15058

5.4. Работникам, занимающим должности согласно ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, предусматриваются повышающие коэффициенты по должности:

за присвоение должности категории «главный» - 1,5;

за ученую степень: доктор наук - 1,3;

кандидат наук - 1,2;

за руководство структурным подразделением (службой):

заведующий (руководитель) отдела, мастерской - 1,4;

заведующий (руководитель) сектором, коллективом - 1,3;

заведующий (руководитель) творческой частью - 1,2.

5.4.1. Повышающие коэффициенты по должности работников культуры, искусства и кинематографии увеличивают минимальные оклады по ПКГ и формируют минимальные оклады по должности. Минимальный оклад по должности учитывается при исчислении стимулирующих надбавок, устанавливаемых работнику. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

5.5. Работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются повышающие надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	- 5%;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	- 10%;
при выслуге лет свыше 10 лет	- 15%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.6. Работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается ректором персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

5.7. Сумма произведенных увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника. Решение о введении соответствующих норм

принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат в процентах от должностного оклада
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов): - дежурным общежития	35
2.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579) - работникам издательского центра учебной и учебно-методической литературы	12 (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации  I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	в двойном размере

	<p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>двойная часовая или дневная ставка</p> <p>одинарная часовая или дневная ставка сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
--	---	---

1.2. Доплата за совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.3. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



**ДОПЛАТЫ  
ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ  
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. Работникам за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
2. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	30
3. За ведение делопроизводства преподавателям, специалистам по учебно-методической работе и другим работникам.	25

Примечание:

Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности) работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке (сведениями о трудовой деятельности), может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы

2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования	учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ

	<p>(повышения квалификации специалистов)</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пилющих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным)</p>
--	--	--

		<p>процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты</p>
2.	Образовательные учреждения высшего профессионального образования	<p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
3.	Высшие и средние военные образовательные учреждения	<p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p>
4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	<p>профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением</p>
5.	<p>1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>

6.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

\* - данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и

художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда

## **ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение вводится в целях определения форм материального стимулирования, применяемых в институте. Применяемая система стимулирования труда работников разработана в соответствии с трудовым законодательством и направлена на повышение материального вознаграждения работников на основе учета индивидуальных результатов труда, способствующих повышению эффективности деятельности института по реализации уставных целей.

Положение регулирует порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.2. Стимулирование труда работников предусматривает единые принципы формирования материального вознаграждения и осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами по оплате труда федерального и регионального уровня.

1.3. Стимулирование труда работника является неотъемлемой частью системы оплаты труда, действующей в институте, и направлено на повышение оплаты труда работника в зависимости от его личного трудового вклада в результаты работы института.

1.4. Расходы по стимулированию труда работников осуществляются за счет фонда стимулирования труда, формируемого из средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности института.



1.5. Для определения результативности труда работников института применяется рейтинговая система оценки результативности труда работников.

1.6. Право инициативы мер материального стимулирования предоставляется проректорам, руководителям структурных подразделений института по согласованию с проректорами.

1.7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом ректора.

## **2. Виды материального стимулирования**

2.1. В целях материального стимулирования работников применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- единовременные выплаты.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокое профессиональное мастерство, за сложность и напряженность труда, за высокую степень самостоятельности и другие показатели интенсивности труда конкретного работника.

2.3. Надбавки устанавливаются за выслугу лет, только по основному месту работы.

2.4. Доплаты устанавливаются за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью института; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и т.п.

2.5. Премирование работника производится за достижение высоких результатов труда при выполнении конкретной работы, а также по результатам работы за определенный период на основании результативности выполнения работ в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами института.

2.6. Премирование производится по основной должности и внешнему совместительству.

2.7. Премирование работников может осуществляться в связи с юбилейными датами института, официальными государственными праздниками, на основании письменных распоряжений учредителя.

2.8. Единовременные выплаты работникам производятся при достижении результатов в совершенствовании научно-профессионального уровня (защита кандидатских и докторских диссертаций), к юбилейным датам работников только по основному месту работы.

### **3. Порядок установления надбавок и доплат стимулирующего характера.**

3.1. Надбавка является дополнительной денежной выплатой. Надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в денежном выражении. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам на период трудовых отношений работника с институтом в штатной должности, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

3.2. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется ректором по письменному представлению руководителя структурного подразделения и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.3. Надбавки или доплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом ректора за несвоевременное и некачественное выполнение работ.

### **4. Премирование**

4.1. Премия за высокие результаты и качество выполнения работы может производиться работнику или группе работников, выполнявших работу. Размеры премии определяются ректором на основании

представления проректоров в зависимости от объёма, сложности и значимости работ.

4.2. Премия за результативность труда работников за определенный период деятельности определяется на основании рейтинговой системы оценки результативности труда работников института.

4.3. Размер премии по итогам работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

4.4. Премии работникам устанавливаются приказом ректора и максимальными размерами не ограничены.

4.5. Премия за результативность труда за определенный период деятельности не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до окончания срока его действия.

4.6. Работникам, не проработавшим полный расчетный период, премия за результативность труда может быть определена с учетом фактически отработанного времени.

## **5. Единовременные выплаты**

5.1. При наличии средств за счет общего фонда оплаты труда работникам могут осуществляться единовременные выплаты к юбилейным датам согласно Коллективному договору на основании приказа ректора.