



**Государственное автономное учреждение  
Дополнительного профессионального образования  
«Смоленский областной институт развития образования»  
(ГАУ ДПО СОИРО)**

**ПРИКАЗ**

24.03.2025 г.

№ 4д-09

Об утверждении положения об  
оплате труда сотрудников  
ГАУ ДПО СОИРО

Во исполнение постановления Правительства Смоленской области от 19.12.2024 № 998 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда сотрудников ГАУ ДПО СОИРО.
2. Признать утратившим силу положение об оплате труда сотрудников ГАУ ДПО СОИРО утвержденное приказом ГАУ ДПО СОИРО №159-осн/д от 04.10.2019.
3. Настоящее положение вступает в силу с 1 июля 2025 года.
4. Ответственным за исполнение приказа назначить главного бухгалтера Чистову И.И.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Приложение на 28 л.

Ректор

**В.А. Фоминых**

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГАУ ДПО СОИРО

Васильева И.В.  
«24» марта 2025 г.

**Государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Смоленский областной институт развития образования»  
(ГАУ ДПО СОИРО)**

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации ГАУ ДПО СОИРО

\_\_\_\_\_  
/\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом ректора  
ГАУ ДПО СОИРО  
от 24.03.2025 № 42-од

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда сотрудников  
ГАУ ДПО СОИРО**

## 1. Термины и определения

1.1. Для целей настоящего Положения об оплате труда сотрудников ГАУ ДПО СОИРО (далее – положение) применяемые в нем термины означают:

**«Учреждение»** – государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования»;

**«сотрудники, работники»** - работники учреждения, на которых распространяется действие настоящего Положения;

**«должностной оклад»** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**«доплата»** - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда; применяется при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

**«стимулирующие выплаты»** - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его эффективности работы, качества, результативности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим;

**«компенсационные выплаты»** – выплаты устанавливаемые за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), с вредными и (или) опасными условиями труда;

**«заработная плата»** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

**«МРОТ»** - устанавливаемый федеральным законом (или законом субъекта РФ) минимальный размер оплаты труда (минимальная месячная заработная плата) работника, полностью отработавшего за единицу времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности);

**«надбавка»** - дополнительная денежная выплата, направленная на стимулирование работников к повышению квалификации, росту уровня профессионализма и мастерства, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.), а также компенсирующая выплата за интенсивный/напряженный труд, за специальный режим работы и др.;

**«премия»** - поощрительная выплата стимулирующего характера за

качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

**«система оплаты труда»** - применяемый в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

**«тарифная ставка»** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**«ТК РФ»** - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

**«трудовой договор/эффективный контракт»** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**«условия труда»** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека;

**«почасовая оплата труда»** – один из вариантов повременной системы оплаты труда, при которой заработная плата рассчитывается исходя из фактически отработанных работником часов.

## 2. Общие положения

2.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Постановлением Правительства Смоленской области от 19.12.2024 № 998 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя»(далее – положение) и определяет:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (приложение № 1);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

- порядок оплаты труда работников учреждения;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки Смоленской области и Смоленской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным групп, утвержденных нормативными правовыми актами Правительства Смоленской области;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными областными нормативными правовыми актами, а также примерным положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором.

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждения, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

2.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в учреждении в соответствии примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы предусматриваются в трудовом договоре, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера в положении о доплатах, надбавках, выплат стимулирующего характера и компенсационного характера, разовых премий и материальной помощи работникам института.

2.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

2.11. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-

управленческого и вспомогательного персонала.

Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

### **3. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается трудовым договором.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения и главного бухгалтера приведены в приложении № 2 к настоящему положению.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

3.6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом Министерства образования и науки Смоленской области.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается правовым актом Министерства образования и науки Смоленской области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки утверждаются правовым актом Министерства образования и науки Смоленской области.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплата за стаж непрерывной работы в образовательных организациях на руководящих должностях:

- до 5 лет - 10 процентов должностного оклада руководителя учреждения;
- свыше 5 лет - 15 процентов должностного оклада руководителя учреждения;

2) вознаграждение по итогам работы (единовременное, ежеквартальное, ежегодное);

3) ежемесячные надбавки в следующих размерах:

- 10 000 рублей - за ученое звание профессора;
- 8 000 рублей - за ученое звание доцента;

- 7 000 рублей - за ученую степень доктора наук по профилю организации;
- 3 000 рублей - за ученую степень кандидата наук по профилю организации;
- 1 000 рублей - за имеющиеся государственные награды Российской Федерации, СССР и союзных республик, а также ведомственные награды.

Надбавка производится только при условии соответствия государственной награды профилю организации. При наличии у руководителя учреждения двух и более государственных наград указанное повышение применяется по одному из оснований.

3.7. Заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

Заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и работников учреждения на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

3.8. В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании правового акта Министерства образования и науки Смоленской области, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - приказа руководителя учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются:

- для руководителей учреждений - правовым актом Министерства образования и науки Смоленской области;
- для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений - локальным нормативным актом учреждения.

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях

осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

#### **4. Порядок оплаты труда работников учреждений**

4.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению № 3 к настоящему положению.

4.3. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных должностей руководителей учреждения, приведены в приложении № 4 к настоящему положению.

4.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы профессорско-преподавательского состава, заведующего кафедрой и ведущего научного сотрудника приведены в приложении № 5 к настоящему положению.

4.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы квалифицированных специалистов учреждения: ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, юрисконсульт, секретарь, заведующий хозяйством, инженер-программист, техник, водитель автомобиля приведены в приложении № 6 к настоящему положению.

4.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы неквалифицированных рабочих: уборщик служебных помещений, дворник, вахтер, сторож, гардеробщик, кладовщик, электромонтер, рабочий по комплексному обслуживанию здания приведены в приложении № 7 к настоящему положению.

4.7. Размер должностного оклада библиотекаря приведен в приложении № 8 к настоящему положению.

4.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделам 5 и 6 настоящего положения.

#### **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором;

5) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со

статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за особенности работы в образовательных организациях. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях устанавливаются в следующих размерах:

- 40 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - педагогическим работникам организаций дополнительного профессионального образования;

- 40 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - педагогическим работникам, осуществляющим обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, непосредственно связанным с подготовкой специалистов в целях проведения единого государственного экзамена и государственной итоговой аттестации.

5.3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в учреждении;

- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Размер выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников, устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в учреждении устанавливается работникам учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

6.4. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет,

данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- 40 процентов - за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- 40 процентов - за наличие почетного звания «Народный учитель»;

- 30 процентов - за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение;

- 40 процентов - за замещение должности доцента;

- 60 процентов - за замещение должности профессора.

Выплаты за качество выполняемых работ, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

6.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждений.

6.7. В целях повышения эффективности деятельности работников в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждений.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплаты премиальных выплат по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждений.

6.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждений показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ;

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

- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;

- непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- участие, достижения в инновационной деятельности учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели, условия и достижения.

6.9. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления данной выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления указанной выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты стимулирующего характера и иные условия ее осуществления.

6.10. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения,

показателей эффективности деятельности работников учреждения за соответствующий период и иных обстоятельств.

6.11. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов выплат стимулирующего характера при установлении условий осуществления выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

6.12. Конкретный размер каждой из выплат стимулирующего характера с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

## **7. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, отнесенных к числу профессорско-преподавательского состава, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

- за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего работника из числа профессорско-преподавательского состава, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. Оплата труда высококвалифицированных специалистов осуществляется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Слушатели учреждений по повышению квалификации	0,12	0,1	0,06

Примечания: 1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных разделом 4 настоящего положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для профессоров, докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для доцентов, кандидатов наук.

3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по минимальным ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

4. В размер коэффициента ставок почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

## 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки по формам согласно приложениям № 9 и 10 к настоящему положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

8.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

8.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

8.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

**ПЕРЕЧЕНЬ****должностей работников учреждения****Руководитель учреждения, его заместители и главный бухгалтер**

Ректор  
Проректор  
Главный бухгалтер

**Педагогические работники учреждения**

Методист  
Преподаватель

**Руководители структурных подразделений**

Заведующий отделом  
Начальник центра  
Заместитель начальника центра

**Профессорско-преподавательский состав учреждения**

Профессор  
Доцент  
Старший преподаватель  
Заведующий кафедрой  
Ведущий научный сотрудник

**Квалифицированные специалисты**

Ведущий бухгалтер  
Бухгалтер  
Экономист  
Юрисконсульт  
Инспектор по кадрам  
Инженер-программист  
Техник  
Секретарь  
Водитель автомобиля

**Неквалифицированные специалисты**

Уборщик служебных помещений  
Гардеробщик  
Рабочий по комплексному обслуживанию здания  
Электромонтер  
Вахтер  
Сторож  
Дворник  
Кладовщик  
Заведующий хозяйством

**Работники библиотеки**

Библиотекарь

Приложение № 2  
к положению об оплате труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**  
**руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера**

Руководитель, главный бухгалтер	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Ректор	29 187,00
Главный бухгалтер	26 268,00
Проректор	26 268,00

Приложение № 3  
к положению о оплате труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**  
**педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Методист	18 233,00
	Преподаватель	14 925,00

Приложение № 4  
к положению об оплате  
труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
руководителей  
структурных подразделений и их  
заместителей, иных должностей руководителей**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	Заведующий структурным подразделением (отделом), начальник структурного подразделения (центра), заместитель руководителя структурного подразделения, заместитель главного бухгалтера	18 233,00

Приложение № 5  
к положению об оплате  
труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
профессорско-преподавательского состава**

Квалификационный уровень	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	старший преподаватель	15 074,00
3 квалификационный уровень	доцент	15 223,00
4 квалификационный уровень	профессор	15 373,00
5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой, ведущий научный сотрудник	15 522,00

Приложение 6  
к положению об оплате  
труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**  
**квалифицированным специалистам учреждения**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов	Ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, юрисконсульт, секретарь, инженер-программист, техник, водитель автомобиля	18 233,00

Приложение 7  
к положению об оплате труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
по профессиональным квалификационным группам общепромышленных  
должностей специалистов и служащих**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Должности специалистов и служащих	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, кладовщик, вахтер, сторож	4 498,00
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	5 279,00
Общепромышленные должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Электромонтер, заведующий хозяйством	6 234,00

Приложение 8  
к положению об оплате труда

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
работников библиотеки**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Должности специалистов и служащих	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь	7 623,00

Приложение № 9  
к положению об оплате труда  
Форма

Тарификационный список работников  
на \_\_\_\_\_ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Ставка заработной платы за 1 час	Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Компенсационные выплаты				Стимулирующие выплаты			Итого заработная плата с учетом граф 12-23 (рублей)		
								I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	за проверку письменных работ	за классное руководство (доплата, установленная нормативным документом учреждения)	за заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	за вредные условия труда	другие выплаты	за наличие квалификационной категории	за работу в сельской местности		за непрерывный педагогический стаж	другие выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

\*Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Директор \_\_\_\_\_  
Бухгалтер \_\_\_\_\_

Приложение № 10  
к положению об оплате труда  
Форма

Тарификационный список преподавателей и других работников  
на \_\_\_\_\_ год

(полное наименование профессионального образовательного учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Квалификационный уровень	Наличие квалификационной категории*	Ставка заработной платы		Педагогическая нагрузка на учебный год (в часах)	Средняя месячная заработная плата за часы педагогической работы	Компенсационные выплаты					Стимулирующие выплаты			Итого заработная плата с учетом граф 10-19 (рублей)	
						за 72 часа в месяц	за 1 час			за проверку письменных работ	за классное руководство (доплата, установленная нормативным документом учреждения)	за заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	за вредные условия труда	другие выплаты	за наличие квалификационной категории	за работу в сельской местности	за непрерывный стаж		другие выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

\*Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Директор \_\_\_\_\_  
Бухгалтер \_\_\_\_\_

