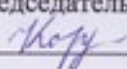


Областное государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Еврейской автономной области»

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной
организацией ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО»
«30» 12 2022 г.

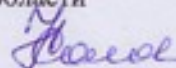
Председатель
 Е. Л. Корниенко

УТВЕРЖДЕНО
приказом
ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО»
№ 90 от «30» 12 2022 г.



Н. Г. Кузьмина

**Положение
об оплате труда работников**
областного государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Еврейской автономной области»

СОГЛАСОВАНО
Начальник департамента
образования Еврейской автономной
области
 Н. Н. Соловченкова
«30» 12 2022 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Еврейской автономной области» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Еврейской автономной области от 20.04.2011 № 913-ОЗ «Об оплате труда работников государственных органов ЕАО, замещающих должности не являющихся должностями государственной и гражданской службы ЕАО и работников областных государственных учреждений» с изменениями и дополнениями;
- Постановлением правительства Еврейской автономной области от 14.10.2008 № 289-пп «О порядке и условиях введения отраслевых систем оплаты труда работников государственных органов Еврейской автономной области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Еврейской автономной области, и работников областных государственных учреждений» с изменениями и дополнениями;
- Постановлением правительства Еврейской автономной области от 12.10.2010 № 391-пп «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования Еврейской автономной области» с изменениями и дополнениями;
- Приказом комитета образования Еврейской автономной области от 31.01.2014 № 43 «О порядке осуществления выплат стимулирующего характера руководителям областных государственных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет комитет образования Еврейской автономной области» с изменениями и дополнениями;

и иными нормативными правовыми актами, регулирующими правоотношения, связанные с оплатой труда работников областных государственных учреждений.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников областного государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Еврейской автономной области» (далее – Учреждение) и определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации;
- условия и порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;
- размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;
- условия и порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование эффективности и качества труда каждого работника для обеспечения результатов деятельности Учреждения.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- условий коллективного договора Учреждения;
- соглашения между правительством Еврейской автономной области и органами местного самоуправления муниципальных районов и городского округа Еврейской автономной области, Федерацией профсоюзов Еврейской автономной области, Региональным объединением работодателей Еврейской автономной области «Союз промышленников и предпринимателей» на 2021 – 2023 годы.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Размер месячной начисленной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного на федеральном уровне.

1.7. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в соответствии с нормативно-правовыми актами правительства Еврейской автономной области.

1.8. Настоящее Положение распространяется на всех работников, принятых в штат учреждения, в том числе по совместительству. Размер оплаты труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, определяется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Для работников со сменным графиком работы устанавливается почасовая оплата труда и суммированный учет рабочего времени. Заработная плата определяется исходя из фактически отработанных часов и размера одного часа работы. Размер оплаты за один час работы в этом случае определяется путем деления соответствующего оклада на установленное законодательством количество часов работы в данном месяце.

1.10. Для специалистов Учреждения, а также специалистов образовательных и иных организаций, привлекаемых Учреждением для педагогической работы в целях реализации образовательных программ в рамках государственного задания, устанавливается почасовая оплата труда. Заработная плата определяется исходя из фактически отработанных часов и размера оплаты за один час работы. Размер оплаты за один час педагогической работы устанавливается в соответствии с п. 6.3 настоящего Положения.

1.11. Оплата труда за оказание платных образовательных услуг в Учреждении производится в форме стимулирующих выплат работникам. Порядок осуществления стимулирующих выплат работникам и перечень должностей работников Учреждения, подлежащих оплате за работу по оказанию платных образовательных услуг, устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами Учреждения.

1.12. Оплата труда в Учреждении осуществляется за отработанный календарный месяц следующим образом: 20-го числа текущего календарного месяца выплачивается авансовая часть размера оплаты труда (зарботной платы), 5-го числа следующего месяца выплачивается основная часть размера оплаты труда (зарботной платы). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.13. Зарботная плата выплачивается путем безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет работника, открытый в банковской организации и указанный им в письменном заявлении на имя ректора. За 2 дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику Учреждения предоставляется расчетный листок.

1.14. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом ректора на один календарный год, с началом действия 1 января и согласовывается с департаментом образования. В течение текущего календарного года в штатное расписание Учреждения могут вноситься изменения, которые также оформляются приказами ректора.

1.15. Ответственность за организацию оплаты труда, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера, несет руководитель Учреждения. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер Учреждения.

1.16. Размер оплаты труда (зарботная плата) работников в Учреждении зависит от занимаемой должности, уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельным размером не ограничивается.

1.17. Положение об оплате труда утверждается приказом руководителя Учреждения, которым определяется дата ввода Положения в действие.

Раздел 2. Условия и порядок установления окладов (должностных окладов)

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с требованиями, установленными в порядке определения должностных окладов работников Учреждения согласно Приложения №1:

- по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с постановлением правительства Еврейской автономной области от 14.10.2008 № 289-пп «О порядке и условиях введения отраслевых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» с изменениями и дополнениями;

- по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в соответствии с постановлением правительства Еврейской автономной области от 12.10.2010 № 391-пп «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования Еврейской автономной области» с изменениями и дополнениями;

2.2. Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, занятых по совместительству, по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения, в том числе проректоров и главного бухгалтера, определяются трудовым договором.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения подлежат индексации путем увеличения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Еврейской автономной области. В случае если размер оклада (должностного оклада) с учетом индексации получается не целым числом, то он округляется до целого числа в сторону увеличения.

Раздел 3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

3.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты (надбавки) работникам учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока производятся в соответствии с законодательством:

- выплаты 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.

3.2. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

3.2.1. Районный коэффициент устанавливается в размере 30% всем работникам Учреждения на основании Постановления Совета Министров РСФСР от 14 февраля 1978 г. N 86-6 «О мерах по дальнейшему развитию экономики пограничных районов Приморского и Хабаровского краев, Амурской и Читинской областей».

3.2.2. Процентная надбавка за непрерывный стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается на основании Приказа Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 г. № 3 в следующем порядке:

- в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30%;

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившим не менее одного года в южных районах ДВ и вступающим в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 30%.

3.3. Выплаты (надбавки) работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся в следующих случаях:

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится дополнительная оплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

3.3.2. При работе в ночное время работнику учреждения производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов к части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

3.3.3. При привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работнику учреждения производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные в размере одинарной дневной или часовой ставки (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в указанных размерах осуществляется всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 ч до 24 ч)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему должен 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 (статья 153 ТК РФ). При этом другой день отдыха («отгул») должен быть использован в текущем календарном году.

3.3.4. Сверхурочная работа работнику учреждения оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (статья 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Раздел 4. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении результативности и качества деятельности Учреждения, развития их творческой активности и инициативы в учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- надбавка молодым специалистам;
- доплата за звание и ученую степень;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет бюджетных субсидий и средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

4.3. Надбавка молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается в размере 10% должностного оклада с момента трудоустройства в Учреждение в соответствии с полученной специальностью и действует до истечения 3-х лет с даты окончания учебного заведения.

Молодым специалистам из числа педагогических работников, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа педагогической работы по специальности, устанавливается надбавка в размере 30% к должностному окладу с момента трудоустройства в соответствии с полученной специальностью в образовательное учреждение и до истечения трех лет с даты окончания учебного заведения. Надбавка молодым специалистам выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

4.3. Доплата за ученую степень и почетное звание устанавливается работникам, имеющим ученую степень или почетное звание, в том числе работникам, занимающим штатные должности на 0,1 – 0,9 ставки, включая внешних совместителей в размере 20% от должностного оклада. При наличии у работника Учреждения почетного звания и ученой степени одновременно установление доплаты производится по каждому из оснований.

4.4. Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается до 100% оклада (должностного оклада). Показатели эффективности деятельности для определения размера надбавки за качество выполняемых работ определяются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.5. Размеры надбавки за качество выполняемых работ каждого работника зависят от уровня достижения им показателей эффективности деятельности по занимаемой должности в календарном месяце. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

4.6. Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего дня, определяются пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.7. Для установления надбавки за качество выполняемых работ работник не позднее 25 числа текущего месяца предоставляет руководителю структурного подразделения оценочный лист о выполнении показателей эффективности деятельности. Руководители структурных подразделений в срок не позднее 28 числа текущего месяца предоставляют на рассмотрение комиссии по материальному стимулированию служебную записку, составленную с учетом индивидуальных отчетов работников, согласованную с курирующим проректором.

4.8. Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются приказом ректора с учётом рекомендаций комиссии по материальному стимулированию, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда сотрудников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. При назначении надбавки в приказах ректора указывается источник выплат. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются по итогам работы за месяц и выплачивается одновременно с основной заработной платой.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер и максимальным размером не ограничиваются.

Премияльные выплаты осуществляются по приказу ректора по итогам работы сотрудников за определённый период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год).

Размер премии по итогам работы может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам работников и исчисляется пропорционально отработанному времени в отчетном периоде или в абсолютных величинах в зависимости от общей суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

4.10. Основанием для премирования сотрудников являются представления руководителей структурных подразделений и проректоров, курирующих данное направление работы.

4.11. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством исчисляются с учётом районного коэффициента в размере 30% и процентной надбавки в размере до 30% за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Раздел 5. Порядок оплаты труда проректоров и главного бухгалтера

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

5.2. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера определяются трудовым договором и устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада ректора. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера подлежат индексации согласно законодательству Российской Федерации.

5.3. Компенсационные выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплата за звание, учёную степень;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Доплата за почетное звание, учёную степень проректорам и главному бухгалтеру выплачивается в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются и выплачиваются ежемесячно по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности (Приложение № 3). Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Размер выплаты не может превышать размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты, установленной ректору.

5.7. Проректоры и главный бухгалтер ежемесячно в срок до 30 числа текущего месяца предоставляют ректору отчет об уровне исполнения показателей эффективности. Решение об установлении стимулирующих выплат проректорам и главному бухгалтеру принимается ректором Учреждения ежемесячно на основании информации об уровне исполнения показателей деятельности Учреждения. При подведении итогов выполнения показателей оцениваются только полностью выполненные показатели.

5.8. Премииальные выплаты по итогам работы проректорам и главному бухгалтеру могут устанавливаться за месяц и (или) квартал. Премииальные выплаты по итогам работы проректорам и главному бухгалтеру не носят обязательный характер. Решение о выплате принимается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.9. Размеры производимых премиальных выплат проректорам и главному бухгалтеру Учреждения не могут превышать размеры премиальных выплат ректора. Решение о выплате премиальных выплат по итогам работы проректорам и главному бухгалтеру учреждения принимается ректором и оформляется приказом по Учреждению.

5.10. Стимулирующие и премиальные выплаты начисляются с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда для работников Учреждения применяется для оплаты труда только при организации и проведении различных форм учебной работы при оказании платных образовательных услуг в соответствии с табелем по конкретному учебному мероприятию. Размеры почасовой оплаты при оказании платных образовательных услуг устанавливаются приказом ректора на основании расчета стоимости платной образовательной услуги.

6.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств, предусмотренных на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий со слушателями высококвалифицированных специалистов (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических центров) с почасовой оплатой труда.

6.3. Оплата труда работников, привлекаемых для проведения в Учреждении учебных занятий с обучающимися, высококвалифицированных специалистов, членов жюри конкурсов, рецензентов конкурсных работ производится на условиях почасовой оплаты труда в следующих размерах:

- для профессора, доктора наук – 244 рубля;
- для доцента, кандидата наук – 190 рублей;
- для преподавателей, не имеющих учёной степени – 163 рубля.

На почасовую оплату труда начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Раздел 7. Порядок и условия оказания материальной помощи

7.1. Руководителю учреждения и работникам может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением правительства области о мерах по реализации закона Еврейской автономной области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период. Решение о выплате материальной помощи руководителю областного государственного Учреждения оформляется приказом органа исполнительной власти.

7.2. Материальная помощь выплачивается в виде единовременной помощи конкретному сотруднику института на основании личного заявления сотрудника (или его близкого родственника, супруга в случае смерти сотрудника) по приказу ректора.

7.3. Материальная помощь оказывается за счет средств областного бюджета в пределах экономии фонда оплаты труда:

- на погребение умерших близких родственников работников (родители, супруги, дети) в размере не более 15 тысяч рублей;
- в связи с юбилейными датами в размере среднемесячной заработной платы, но не более 15 тысяч рублей, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Еврейской автономной области. При выделении единовременного денежного вознаграждения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения;
- на погребение умерших работников в размере среднемесячной заработной платы, но не более 25 тыс. руб.;

- на погребение бывших работников (при обращении родственников бывших работников), но не более 15 тыс. руб.

7.4. Материальная помощь может оказываться за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при их наличии):

- при вступлении в брак в размере не более 10 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами в размере не более 5 000 рублей;
- при рождении ребенка в размере не более 10 000 рублей;
- в случае смерти ближайших родственников в размере не более 15 000 рублей;
- в случае существенных разовых затрат на собственное лечение или лечение своих детей, за исключением стоматологических и косметологических услуг в размере затраченной суммы на лечение, но не более 1 МРОТ, действующей на текущую дату;
- в случае материального ущерба, причиненного чрезвычайными обстоятельствами в размере не более 20 000 рублей;
- в случае смерти работника в размере не более 25 000 рублей.

7.5. За счет средств от иной приносящей доход деятельности, при их наличии, штатным работникам ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО» выплачивается единовременная выплата за присуждение ученой степени: кандидата наук - в размере 20 000 рублей; доктора наук – в размере 40 000 рублей.

Раздел 8. Порядок формирования фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты Учреждения формируется на календарный год на основании объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств от приносящей доход деятельности Учреждения, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

8.2. Фонд оплаты труда формируется исходя из штатной численности Учреждения, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных системой оплаты труда выплат.

8.3. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения не может превышать 40 процентов годового фонда оплаты труда работников Учреждения. Перечень должностей, профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу областного государственного учреждения, устанавливается приказом департамента образования ЕАО по согласованию с департаментом по труду правительства области.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Положение по оплате труда утверждается приказом ректора Учреждения, согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, утверждаемые приказом ректора Учреждения, вступающие в силу с момента такого утверждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО»

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, отнесенные к ПКГ

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Требования к квалификации	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава			
1-й квалификационный уровень	Ассистент	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года	6 120
1-й квалификационный уровень	Преподаватель	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года	6 120
2-й квалификационный уровень	Старший преподаватель	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 3 лет	7 239
3-й квалификационный уровень	Доцент	Высшее профессиональное образование, наличие ученой степени или ученого звания и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет	7 962
5-й квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Высшее профессиональное образование, наличие ученой степени или ученого звания и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет	9 443
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
2-й квалификационный уровень	Заведующий отделом	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 3 лет	7 638
2-й квалификационный уровень	Руководитель	Высшее профессиональное образование	7 638

онный уровень	центра	зование и стаж педагогической работы не менее 3 лет	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1-й квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	Высшее профессиональное образование	4 640
3-й квалификационный уровень	Тьютор	Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы не менее 3 лет	7 476
3-й квалификационный уровень	Куратор	Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы не менее 3 лет	7 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2-й квалификационный уровень	Бухгалтер	Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года	5 388
2-й квалификационный уровень	Документовед	Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года	5 087
1-й квалификационный уровень	Специалист по связям с общественностью	Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года	5 043
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2-й квалификационный уровень	Техник по наладке и испытаниям	Среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет	4 587
3-й квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	Среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет	5 910
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1-й квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Основное общее образование, общий стаж работы не менее 3 лет	4 116
1-й квалификационный уровень	Уборщик производственных помещений	Основное общее образование, без предъявления требований к стажу	4 116
1-й квалификационный уровень	Уборщик служебных	Основное общее образование, без предъявления требований к стажу	4 116

	помещений		
1-й квалификационный уровень	Сторож	Основное общее образование, без предъявления требований к стажу	4 116
1-й квалификационный уровень	Дворник	Основное общее образование, без предъявления требований к стажу	4 116
1-й квалификационный уровень	Вахтер	Основное общее образование, без предъявления требований к стажу	4 116

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО»

**Критерии и показатели эффективности деятельности
работников и размеры надбавки за качество выполняемых работ**

**1. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности работников
кафедр, ЦНППИМ и отдела педагогического менеджмента:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат в % от оклада	Основание (вид документа, содержащего информацию о выполнении показателей)
1	Наличие ученой степени, ученого звания, академической степени, государственных и ведомственных наград	до 20 %	Служебная записка руководителя структурного подразделения, составленная с учетом оценочного листа работника, согласованная с курирующим проректором
2	Использование в профессиональной деятельности современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, современных методик и процедур диагностирования, оценки и контроля качества образования	до 20 %	
3	Актуальность и востребованность разработанных дополнительных профессиональных программ, в том числе внебюджетных программ, в соответствии с направлениями деятельности структурного подразделения	до 20 %	
4	Наличие научных и методических публикаций в официальных изданиях, подготовка докладов, сообщений на конференции, форумы, съезды, слеты и прочие научные мероприятия	до 20 %	
5	Наличие непрерывного профессионального развития и повышения профессионального мастерства (работа над темой по самообразованию, участие в обучении)	до 20 %	
	Итого	до 100 %	

2. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности работников отдела организационно-методического сопровождения образования, редакционно-издательского отдела, учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат в % от оклада	Основание (вид документа, содержащего информацию о выполнении показателей)
1	Осуществление контроля мониторинга качества выполнения работ работниками института	до 20 %	Служебная записка руководителя структурного подразделения, составленная с учетом оценочного листа работника, согласованная с курирующим проректором
2	Контроль за качеством ведения учетно-отчетной документации. Своевременная подготовка служебных материалов, писем, запросов и др.	до 20 %	
3	Качественная подготовка отчетности, аналитической и статической информации. Своевременное внесение в базу данных сведений	до 20 %	
4	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	до 20 %	
5	Осуществление профессионального развития (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, участие в конференциях, семинарах, форумах и др.)	до 20 %	
	Итого	до 100 %	

3. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности работников хозяйственно-обслуживающего персонала:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат в % от оклада	Основание (вид документа, содержащего информацию о выполнении показателей)
1	Содержание объекта (участка) работы в образцовом состоянии	до 20 %	Служебная записка руководителя структурного подразделения, составленная с учетом оценочного листа работника, согласованная с курирующим проректором
2	Выполнение задач и поручений руководства института	до 20 %	
3	Выполнение внеплановых видов работ	до 20 %	
4	Качественная организация работы по оснащению, ремонту учебного и хо-	до 20 %	

	зайственного оборудования и его сохранности		
5	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководств и сотрудников института	до 20 %	
	Итого	до 100 %	

4. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности документоведа:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат в % от оклада	Основание (вид документа, содержащего информацию о выполнении показателей)
1	Оперативное выполнение срочных и неотложных работ по поручению учредителя и руководства института	до 20 %	Служебная записка руководителя структурного подразделения, составленная с учетом оценочного листа работника, согласованная с курирующим проректором
2	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей по основной деятельности	до 10 %	
3	Осуществление контроля мониторинга качества выполнения работ работниками института	до 20 %	
4	Качественная подготовка отчетности, аналитической и статической информации. Своевременное внесение в базу данных сведений	до 20 %	
5	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	до 20 %	
6	Осуществление профессионального развития (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, участие в конференциях, семинарах)	до 10 %	
	Итого	до 100 %	

5. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности бухгалтера:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат в % от оклада	Основание (вид документа, содержащего информацию о выполнении показателей)
1	Выполнение заданий и поручений главного бухгалтера в установленные сроки. Работа в условиях взаимозаменяемости	до 30 %	Служебная записка руководителя структурного подразделения, составленная с учетом оценочного листа работника, согласованная с главным бухгалтером
2	Выполнение дополнительной работы по производственной необходимости	до 20 %	
3	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний по итогам ревизий и	до 20 %	

	других проверок финансово-хозяйственной деятельности		
4	Качественная подготовка отчетности, аналитической и статической информации. Своевременное внесение в базу данных сведений	до 20 %	
5	Отсутствие обоснованных обращений граждан, жалоб работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	до 10 %	
	Итого	до 100 %	

6. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности системного администратора:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат в % от оклада	Основание (вид документа, содержащего информацию о выполнении показателей)
1	Обеспечение бесперебойного функционирования защищённых и открытых каналов связи	до 20 %	Служебная записка курирующего проректора, составленная с учетом оценочного листа работника
2	Надежное обеспечение безопасного хранения данных и осуществление контроля доступа к информации	до 20 %	
3	Выполнение дополнительных задач и поручений руководителя	до 20 %	
4	Контроль соблюдения требований информационной безопасности сотрудниками	до 20 %	
5	Отсутствие нарушений по соблюдению требований информационной безопасности	до 10 %	
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников на качество работы, отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	до 10 %	
	Итого	до 100 %	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО»

**Критерии и показатели эффективности деятельности
проректоров и главного бухгалтера**

1. Критерии и показатели эффективности деятельности проректоров

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат (в % от оклада)
1	Соответствие функционирования и развития учреждения соответствующим нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность учреждения, уставу и программе развития	до 5 %
2	Организация и контроль выполнения государственного задания Учреждения и/или выполнение работы по заданию учредителя	до 10 %
3	Организация деятельности курируемых структурных подразделений по направлениям годового плана работы Учреждения в рамках бюджетной и внебюджетной деятельности	до 5 %
4	Отсутствие обоснованных жалоб на действия (бездействие) должностных лиц учреждения, а также принимаемые ими решения при предоставлении государственных услуг	до 5 %
5	Своевременность подготовки и представления отчетности и иной документации (писем, ответов гражданам, запрашиваемой информации и др.)	до 5 %
6	Соответствие кадрового обеспечения и уровня квалификации работников учреждения непосредственно оказывающими государственные услуги установленным требованиям	до 5 %
7	Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору) учреждения	до 5 %
8	Своевременное размещение обязательной информации по направлению деятельности проректора на официальном сайте	до 5 %
9	Участие в управлении институтом (ученый совет, оргкомитеты, рабочие группы по разработке локальных нормативных актов и др.)	до 5 %

	Итого	до 50 %
--	-------	---------

2. Критерии и показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат (в % от оклада)
1	Полнота и эффективность использования средств областного бюджета на выполнение государственного задания, внебюджетных средств	до 10 %
2	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	до 5 %
3	Отсутствие обоснованных жалоб на действия (бездействие) должностных лиц учреждения, а также принимаемые ими решения при предоставлении государственных услуг	до 5 %
4	Отсутствие нарушений сроков исполнения ежемесячной, квартальной, годовой отчетности, а также поручений департамента образования Еврейской автономной области в соответствии с компетенцией учреждения	до 10 %
5	Своевременное размещение обязательной информации по направлению деятельности на официальном сайте	до 5 %
6	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	до 10 %
7	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в управлении	до 5 %
	Итого	до 50 %