



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00F8357E27D8D3FD675DC2CEE18E25186C
Владелец: Гайдук Татьяна Алексеевна
Действителен: с 04.09.2025 до 28.11.2026



Министерство образования и науки Краснодарского края

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования

«Институт развития образования» Краснодарского края
(ГБОУ ИРО Краснодарского края)

СОГЛАСОВАНО

профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной
организации ГБОУ ИРО

Краснодарского края
от 22.10. 2026



К.В. Кандыба

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ ИРО
Краснодарского края

от 22.10. 2026 № 820-н



Ректор

МП

Г.А. Гайдук

ПРИНЯТО

общим собранием работников,

протокол от 22.10. 2026 № 03

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования

«Институт развития образования» Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее - Положение) разработано на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - Постановление N 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее - Постановление N 31);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих" (далее - Постановление МТ РФ N 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее - Постановление N 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. N 45 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: "Механическая обработка металлов и других материалов", "Металлопокрытия и окраска", "Эмалирование", "Слесарные и слесарно-сборочные работы" (далее - Постановление N 45);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее - Приказ N 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - Приказ N 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (далее - Приказ N 217н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее - Приказ N 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (далее - Приказ N 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок" (далее - Приказ N 305н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - Приказ N 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (далее - Приказ N 1н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее - Приказ N 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. N 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее - Приказ N 559н);

приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее - Приказ N 269);

приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения" (далее - Приказ N 268);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. N 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Закон N 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. N 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее - Закон N 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. N 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Постановление N 684);

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. N 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края" с изменениями и дополнениями (далее – Постановление N 1218);

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. N 1133 "О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края" (далее – Постановление N 1133);

постановление губернатора Краснодарского края от 11.07.2024 N 423 "О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края" (далее – Постановление N 423);

постановление губернатора Краснодарского края от 01.10.2024 N 630 "О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Краснодарского края" (далее – Постановление N 630);

постановление губернатора Краснодарского края от 06.02.2025 г. N 39 "О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. N 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края" (далее – Постановление N 39);

действующее отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края (далее – Министерство);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее - Институт);

работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Институтом в соответствии с ТК РФ;

ректор и проректор, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель - работник Института, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона N 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления N 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом N 761н;

педагогический работник - работник Института, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона N 273-ФЗ;

специалист - работник Института, освоивший специальную программу обучения и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением N 37, Приказом N 559н, Приказом N 761н, Приказом N 251н, либо имеющим утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника Института за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Института за счет средств бюджета Краснодарского края.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

1.4. Положение включает:

общие положения;
основные условия оплаты труда работников Института;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
порядок и условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Института;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Института устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.6. Условия оплаты труда работника Института, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Определение размеров заработной платы работника Института осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников Института производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников Института, предусматриваемый Министерством, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Института не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Институтом в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда Института за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается правовым актом Министерства.

2. Основные условия оплаты труда работников Института

2.1. Оплата труда работников Института, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением ректора, проректоров и главного бухгалтера Института), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института установлены с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением N 31, Постановлением МТ РФ N 31, Постановлением N 45, Приказом N 248н.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением N 37, Приказом N 247н, Приказом N 559н.

2.4.3. По занимаемым должностям работников образования на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 216н и Приказом N 761н.

2.4.4. По занимаемым должностям работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 217н, Приказом N 1н.

2.4.5. По занимаемым должностям научных работников и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 305н.

2.4.6. По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 570, Приказом N 251н.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, установлены Постановлением N 1218.

2.5(1). Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений, иных структурных единиц) устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института устанавливаются ректором Института согласно минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Соответствие должностей работников Института квалификационным уровням ПКГ указано в приложении 1 (таблицы 1-6) к настоящему Положению.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института, не включенных в ПКГ, устанавливаются ректором Института согласно минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы. Перечень должностей работников Института, не вошедшим в ПКГ, приведен в приложении 1 (таблица 7) к настоящему Положению.

2.8. Оплата труда работников Института производится пропорционально занимаемой ставке с учетом месячной нормы времени за фактически отработанное время, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

2.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц не позднее 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

2.10. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом N 269.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты работников Института устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам Института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за специфику работы.

3.2. Выплаты работникам Института, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Ректор Института обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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 (дневная часть оклада и предусмотренных системой оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а за месяц, в котором работник взял день отдыха - заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день. День отдыха может быть присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период (письмо министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.01.2020 №14-1/ООГ-327).

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. 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.

3.5. Выплаты за специфику работы в Институте устанавливаются за работу в центре дистанционного образования детей-инвалидов, инвалидов:

- педагогическим работникам в сумме 3700 рублей;
- остальным работникам в размере 20% оклада (должностного оклада).

В соответствии с приложением 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и

государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденному Постановлением N 1218.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Института.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Института пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.9. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона N 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона N 2770-КЗ.

3.10. Отдельным категориям работников Института высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Института (в том числе ректору, проректорам и главному бухгалтеру Института) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок; выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая выплата устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Института.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Института в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования. Минимальные размеры выплаты составляют:

1) педагогическим работникам Института:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 950 рублей;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 1850 рублей;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 2800 рублей;

при выслуге лет от 20 лет - 3700 рублей;

2) остальным работникам Института (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%;

4.1.4. Выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровней, ученой степени:

1) минимальные размеры выплаты педагогическим работникам составляют:

5 550 рублей - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее — ВАК) решения о выдаче диплома);

3 700 рублей - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

1 850 рублей - за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный" (с даты принятия решения о награждении, присвоении);

2) минимальные размеры повышающего коэффициента иным работникам за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный" (с даты принятия решения о награждении, присвоении);

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается ректором Института персонально в отношении конкретного работника Института.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Института, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 1,0.

4.1.6. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к юбилеям (50, 55, 60, 65 и каждые последующие 5 лет);

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Института, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Институтом в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.6.3. Премирование к юбилеям (50, 55, 60, 65 и каждые последующие 5 лет) осуществляется по решению ректора Института или на основании представлений проректоров и руководителей структурных подразделений.

Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Института вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дополнительного профессионального образования - ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику Института при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.1.7. Работникам государственных учреждений дополнительного профессионального образования Краснодарского края, занимающим на основании трудового договора по основному месту работы штатные должности, по которым предусмотрено присвоение ученых степеней, дополнительно к основаниям, предусмотренным подпунктом 4.1.4 настоящего пункта, устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень:

доктора наук - в размере 7000 рублей;
кандидата наук - в размере 3000 рублей.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.6, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению ректора Института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

руководителей структурных подразделений Института и иных работников, подчиненных проректорам, - по представлению проректоров Института;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.5, 4.1.6 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.5 пункта 4.1 настоящего раздела, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.4 пункта 4.1 настоящего раздела, осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Института с учетом разработанных в Институте критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы,

если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) труда работников для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Институтом по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Института и утверждаются локальным актом.

Порядок проведения оценки эффективности труда работников Института с учетом критериев и целевых показателей эффективности труда устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

При ухудшении качества или снижении объемов выполняемой работы, нарушении сроков ее выполнения, выплата может быть полностью или частично отменена ректором на основании представления непосредственного руководителя.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Институтом в пределах фонда оплаты труда Института.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Института в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Института, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников Института, подчиненных проректорам, - по представлению проректоров Института;

остальных работников Института, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников Института высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Института

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

5.2. Установление должностных окладов ректора, проректоров, главного бухгалтера Института.

5.2.1. Размер должностного оклада ректора Института устанавливается трудовым договором, но не ниже минимального размера должностного оклада ректора Института, на основании приказа министерства образования и науки Краснодарского края

5.2.2. Размеры должностных окладов проректоров Института и главного бухгалтера Института устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада ректора Института.

5.3. С учетом условий труда ректору Института устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Министерством.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы ректора Института, проректоров, главного бухгалтера Института (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Института (без ректора Института, проректоров, главного бухгалтера Института, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Института и средней заработной платы работников списочного состава Института определяется путем деления средней заработной платы соответствующего ректора, проректоров, главного бухгалтера Института на среднюю заработную плату работников списочного состава Института (без ректора, проректоров, главного бухгалтера Института).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы ректора Института, проректоров, главного бухгалтера Института и средней заработной платы работников Института может быть увеличен по решению Министерства в отношении ректора Института, проректоров, главного бухгалтера Института, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Министерством.

По решению Министерства ректору, проректорам, главному бухгалтеру Института на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя

учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.5. По решению Министерства ректору Института могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Института, выполнения государственных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера ректору Института определяются Министерством.

5.6. Ректор Института, проректоры наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в Институте.

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться ректором Института, определяется Министерством, проректорами – ректором Института, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных Приказом N 269.

5.7. Ректору Института по решению Министерства могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Института в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Института, установленными Министерством.

Размеры премирования ректора Института, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором института сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Института (в том числе ректору, проректорам, главному бухгалтеру Института) может предоставляться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

ректора - Министерство;

работников Института (за исключением ректора Института) – ректор Института на основании письменного заявления работника Института.

Материальная помощь работникам Института может быть оказана:

- при рождении ребенка;
- к бракосочетанию впервые вступившего в брак;
- в связи с перенесенной операцией;
- в связи со смертью близкого родственника (смерть супруга или близкого родственника согласно статье 2 Семейного кодекса Российской Федерации, пункт 18.1 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации).

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона N 1572-КЗ месячная заработная плата работников Института, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Института выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Института, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Института не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Института в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Института по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников Института ректор формирует штатное расписание, которое утверждается приказом ректора Института.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа ректора Института.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Института, сформированным в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Института, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Института, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников Института должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников ГБОУ ИРО
Краснодарского края

Таблица 1

**Должности, относящиеся к общеотраслевым
профессиям рабочих на основе ПКГ**

Квалификационный уровень на основе ПКГ	Должность
отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":	
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
1 квалификационный разряд	вахтер, гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений
3 квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":	
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
4 квалификационный разряд	водитель автомобиля
5 квалификационный разряд	слесарь-электрик по ремонту электрооборудованию

**Должности, относящиеся к общепромышленным должностям
руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ**

Квалификационный уровень на основе ПКГ	Должность
отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
1 квалификационный уровень	архивариус
отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-программист
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством
4 квалификационный уровень	механик
отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер- программист, специалист по охране труда, экономист, юристконсульт
4 квалификационный уровень	ведущий юристконсульт, ведущий специалист по кадрам
5 квалификационный уровень	главный специалист по кадрам, главный экономист, заместитель главного бухгалтера, заместитель главного бухгалтера по планово- экономической деятельности

Таблица 3

**Должности, относящиеся к должностям работников
образования на основе ПКГ**

Квалификационный уровень на основе ПКГ	Должность
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
3 квалификационный уровень	методист, педагог-психолог
4 квалификационный уровень	старший методист

Таблица 4

**Должности, относящиеся к должностям работников
государственных учреждений дополнительного
профессионального образования на основе ПКГ**

Квалификационный уровень на основе ПКГ	Должность
отнесенным к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	преподаватель, начальник отдела, руководитель центра, руководитель контрактной службы
2 квалификационный уровень	старший преподаватель, начальник учебного отдела
3 квалификационный уровень	доцент
4 квалификационный уровень	профессор
5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой
6 квалификационный уровень	директор

Таблица 5

Должности, относящиеся к должностям научных работников и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ

Квалификационный уровень на основе ПКГ	Должность
отнесенным к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:	
2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник

Таблица 6

Должности, относящиеся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ

Квалификационный уровень на основе ПКГ	Должность
отнесенным к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь

Таблица 7

Должности, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы

Должность
специалист
ведущий специалист
главный специалист

ПОРЯДОК

и условия почасовой оплаты труда педагогических работников
государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края

1. Почасовая оплата труда педагогических работников государственных государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее - Институт), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство, применяется при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы утверждается приказом Института, определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника Института на среднемесячное количество рабочих часов.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника Института для определения часовой ставки исчисляется за установленную норму часов педагогической работы (норму часов учебной (преподавательской) работы) в неделю исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера за специфику работы;
выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников Института, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Институте, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также

для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Институтом самостоятельно.

3. Оплата за педагогическую работу, указанную в пункте 1 настоящего Порядка, руководителю и его заместителю, руководителю структурного подразделения и его заместителю, иному руководителю устанавливается в соответствии с положениями статьи 60 Трудового кодекса Российской Федерации в размерах, не ниже установленных пунктом 1 для педагогических работников.

ПОРЯДОК

проведения оценки эффективности труда работников Института
с учетом критериев и целевых показателей эффективности труда

1. В целях стимулирования работников Института к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, обусловленные разделом 4 Положения об оплате труда работников Института.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основе оценки эффективности труда работников за определенный календарный период.

Оценка эффективности труда работников Института осуществляется с учетом критериев и целевых показателей эффективности труда по группам должностей работников Института.

2. Оценка эффективности труда работников Института проводится на месяц, квартал, полугодие, год – по итогам работы в соответствующем предыдущем периоде по всем работникам, проработавшим в Институте не менее трех месяцев, и утверждается Приказом Института. Оценка эффективности труда проводится на основании выполнения критериев и целевых показателей эффективности труда.

Оценку эффективности труда работников структурного подразделения осуществляет непосредственный руководитель. Работникам, подчиненным ректору непосредственно, оценку эффективности труда осуществляет ректор.

Результаты оценки эффективности труда работника за соответствующий период оформляются оценочным листом (приложение 1 к настоящему Порядку) по каждому работнику отдельно не позднее 10 числа месяца, следующего за оцениваемым периодом.

3. Размер выплат стимулирующего характера работникам Института определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с участием представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Института (далее – Комиссия).

Комиссия на основе результатов оценки эффективности труда работников (оценочных листов) устанавливает размеры выплат стимулирующего характера работникам и составляет сводный оценочный лист (приложение 2 к настоящему Порядку) не позднее 15 числа месяца, следующего за оцениваемым периодом.

Результаты оценки заносятся в протокол заседания Комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера.

На основании решения Комиссии издается приказ о размерах выплат стимулирующего характера работникам Института.

4. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Стимулирующая выплата устанавливается на срок не более 3-х месяцев, по истечении которого может быть сохранена или изменена (на основании соответствующего Приказа).

Стимулирующая выплата выплачивается работникам ежемесячно с учетом фактически отработанного времени и согласно доли занимаемой ставки.

При ухудшении качества или снижении объемов выполняемой работы, нарушении сроков ее выполнения, выплата может быть полностью или частично изменена ректором на основании представления непосредственного руководителя.

5. При приеме на работу, выходе из отпуска по уходу за ребенком выплаты стимулирующего характера с учетом критериев и целевых показателей эффективности труда до проведения оценки эффективности труда работника может устанавливаться ректором на 20% меньше установленного значения оценки эффективности труда по аналогичной должности на срок не менее трех месяцев.

Допускается проведение внеочередной оценки эффективности труда работника, но не ранее, чем через три месяца непрерывной работы. Внеочередная оценка эффективности труда работников проводится по необходимости, но не чаще одного раза в квартал.

6. При продлении срочного трудового договора, заключенного в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, ранее установленные работнику выплаты стимулирующего характера сохраняются на текущий период.

7. При увольнении работника до проведения очередной оценки эффективности труда выплаты стимулирующего характера могут быть выплачены ему в размере, установленном предыдущей оценкой эффективности труда либо в ином размере на основании представления непосредственного руководителя.

Приложение 1
к Порядку проведения оценки
эффективности труда

Оценочный лист эффективности труда

(ФИО, должность)

за период _____

№ п/п	Наименование показателя	Выполнение критериев	Процент надбавки (от оклада)
1	Интенсивность и высокие результаты работы:		до 300 %
1.1	Высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения		
1.2	Разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок		
1.3	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)		
1.4	Сложность, напряженность и специфика выполняемой работы		
	ИТОГО за интенсивность		
2	Качество выполняемых работ:		до 100 %
Реализация трудовой деятельности:			
Соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие дисциплинарных замечаний).			
ИТОГО за качество			

(должность)

(подпись)

(ФИО)

Приложение 2
к Порядку проведения оценки
эффективности труда

**Сводный оценочный лист работников
ГБОУ ИРО Краснодарского края**

ФИО	Должность	Размер выплаты, % от оклада	
		за интенсивность и высокие результаты работы	за качество выполняемых работ

Председатель комиссии

Секретарь комиссии

Представитель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
