

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8**  
к Коллективному договору  
МАУ МООД «ИОМКР»  
**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом МАУ МООД «ИОМКР»,  
от 29.12.2022 № 79  
(протокол общего собрания  
работников Института  
от 29.12.2022 № 5)

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального автономного учреждения**  
**методического обеспечения образовательной деятельности**  
**«Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов»**

**1. Общие положения**

1.1. Правовым основанием Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения методического обеспечения образовательной деятельности «Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов» (далее - Институт) являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации,

Федеральный закон от 6.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации",

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (статьи 8, 28, 99) "Об образовании в Российской Федерации",

Федеральный закон от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»,

постановления Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода», «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода» от 30.12.2014 № 7026 (в редакции постановлений Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 № 3335, от 07.12.2016 № 5631, от 28.04.2017 № 1651, от 11.01.2018 № 72, от 01.02.2018 № 405, от 12.11.2018 № 5083, от 17.12.2018 № 5685, от 01.03.2019 № 734, от 21.06.2019 № 2531, от 23.12.2019 № 5373, от 11.11.2020 № 4324, от 10.11.2021 № 5910, от 15.08.2022 № 3764).

1.2. Ректор Института, руководствуясь нормативными документами, указанными в п. 1.1., разрабатывает и утверждает положение об оплате труда работников

Института, устанавливает размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, рассматриваются созданной в Институте комиссией по вопросам оплаты труда работников (далее - комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии Института утверждаются приказом Ректора.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников и руководителя в обеспечении результата деятельности Института, применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников.

1.5. Оплата труда работников Института устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода, настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работников Института включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Месячная заработная плата работника Института, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников Института, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Размеры доплат и надбавок в пределах общего фонда заработной платы и из внебюджетных средств Института предельными размерами не ограничиваются, если иное не предусмотрено действующим законодательством для установления надбавок и доплат из бюджета.

1.10. При установлении доплат и надбавок указывается, по какой конкретно должности и (или) за какую конкретно работу они устанавливаются.

1.11. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом ректора на срок не более одного календарного года.

1.12. Доплаты и надбавки могут быть отменены или уменьшены:

в случае невыполнения и (или) ненадлежащего исполнения, (в том числе и по болезни), той работы, за которую они назначены;

в случае сокращения бюджетного финансирования и (или) не полного обеспечения муниципального задания по фонду заработной платы.

1.13. Фонд оплаты труда работников Института формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Институту из бюджета Великого Новгорода на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Все, что не предусмотрено настоящим Положением, регулируется законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными актами Института, в том числе Уставом Института. В случае изменения законодательства Российской Федерации, актов уполномоченных органов власти или основных локальных актов Института, настоящее Положение действует в части, им не противоречащей.

## **2. Оплата труда ректора Института, проректора, главного бухгалтера**

2.1. Заработная плата ректора Института, проректора, главного бухгалтера состоит из:

должностного оклада,

выплат по повышающим коэффициентам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад ректора Института определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета по образованию Администрации Великого Новгорода в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения.

2.3. Оплата труда ректору Института устанавливается в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и

автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода, утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 № 7026 (раздел 2), в редакции постановлений Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 № 3335, от 07.12.2016 № 5631, от 28.04.2017 № 1651, от 11.01.2018 № 72, от 01.02.2018 № 405, от 12.11.2018 № 5083, от 17.12.2018 № 5685, от 01.03.2019 № 734, от 21.06.2019 № 2531, от 23.12.2019 № 5373, от 11.11.2020 № 4324, от 10.11.2021 № 5910, от 15.08.2022 № 3764).

2.4. Основанием для установления размеров и условий оплаты труда ректору Института является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета по образованию Администрации Великого Новгорода.

2.5. Должностной оклад проректора Института устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада ректора.

Должностной оклад главного бухгалтера Института устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада ректора.

2.6. Основанием для установления выплаты должностного оклада проректору, главному бухгалтеру Института является приказ ректора.

2.7. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.7.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2.

2.7.2. Размер выплаты проректору, главному бухгалтеру Института за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.7.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых

оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени), при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности.

2.7.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном значении к должностному окладу.

## 2.8. Выплаты компенсационного характера:

2.8.1. Для ректора, главного бухгалтера Института устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Института без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Института производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения проректора, главного бухгалтера Института к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет:

одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителей руководителя (проректоров), главного бухгалтера Института, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для проректора и главного бухгалтера Института конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении (денежном выражении), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.8.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера проректору, главному бухгалтеру Института является приказ ректора.

2.9. Выплаты стимулирующего характера:

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера проректора, главного бухгалтера Института выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера проректору, главному бухгалтеру Института является приказ ректора.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении (денежном выражении), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Проректору, главному бухгалтеру Института устанавливаются следующие виды

выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы за квартал, за год.

2.9.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности проректору, главному бухгалтеру Института определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности включают:

***Проректор – до 75%***

осуществление руководства организацией образовательной и инновационной деятельности Института, (в том числе составления годового плана и анализа работы), организация и проведение аттестаций, лицензирования новых программ обучения (до 20% должностного оклада);

осуществление контроля организации деятельности структурных подразделений Института, выполнения ими муниципального задания (до 20% должностного оклада);

участие в подборе и расстановке кадров руководителей структурных подразделений, в организации повышения их квалификации, профессионального мастерства (до 10% должностного оклада);

руководство проектами и консультирование, сопровождение и координация деятельности по их реализации (до 15%);

организация деятельности коллегиальных органов (Координационного совета по развитию образования, муниципального экспертного совета и др.) - до 10% должностного оклада.

***Главный бухгалтер - до 75%***

Своевременное и качественное составление квартальной, годовой и др. бухгалтерской и налоговой отчетности, качество и своевременность предоставления информации и различных финансовых документов (до 20% должностного оклада);

своевременное и эффективное использование действующей нормативной базы, соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Института (до 5% должностного оклада);

инициативность в работе (до 10% должностного оклада);

рациональное использование финансовых средств на основе анализа финансовой политики Института (до 10% должностного оклада);

отсутствие нарушений финансово – хозяйственной деятельности, штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих), финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и организаций к организации и ведению бухгалтерского учета, финансово-хозяйственной деятельности Института (до 20% должностного оклада);

ведение административно – хозяйственной деятельности в электронном виде (до 5% должностного оклада);

организация системы учета материальных средств, проведение ревизий и инвентаризаций (до 5% должностного оклада).

Выплата за эффективность и результативность деятельности проректору, главному бухгалтеру Института устанавливается на очередной финансовый год.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности проректора, главного бухгалтера Института проводится комиссией по вопросам оплаты труда работников Института не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

Комиссия по вопросам оплаты труда работников Института рассматривает предоставленный в письменном виде отчет, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности администрации Института.

2.9.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно приказом ректора Института:

в размере до 100% базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

в размере до 50% базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ;



в размере до 40% базового оклада при поощрении почетным званием «Почетный работник образования Новгородской области», медалью «Новгородская слава» I и II степеней, а также при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощряется работник;

в размере до 100 процентов должностного оклада (единовременно) за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

2.9.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в данном учреждении, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет	до 10 процентов должностного оклада;
от 5 до 10 лет	до 15 процентов должностного оклада;
от 10 до 15 лет	до 20 процентов должностного оклада;
свыше 15 лет	до 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа работы в данном учреждении, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда работников Института.

2.9.5. Премия по итогам работы за квартал, за год устанавливается в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение № 1 к настоящему Положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) проректору, главному бухгалтеру Института за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

При наличии обоснованных жалоб проректору, главному бухгалтеру Института за период, в котором совершен проступок, размер премии может быть уменьшен.

Премия по итогам работы за квартал, за год начисляется с учетом количества фактически отработанного времени при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований. При определении фактически отработанного времени учитывается время нахождения в оплачиваемом ежегодном основном и дополнительном отпусках,

время нахождения в учебном отпуске, периоды временной нетрудоспособности.

2.10. Из фонда оплаты труда проректору, главному бухгалтеру Института может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

2.10.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления проректора, главного бухгалтера с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

2.10.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается ректором и оформляется приказом.

2.10.3. В случае смерти проректора, главного бухгалтера материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки).

2.10.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается ректором на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

2.10.5. Материальная помощь, оказываемая ректору, проректору, главному бухгалтеру, предоставляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не может превышать двух должностных окладов.

2.10.6. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.11. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении

доходов Института от приносящей доход деятельности проректору и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная выплата в размере двух процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых Институтом в текущем месяце.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется приказом ректора.

2.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы проректора, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы ректора, проректора, главного бухгалтера) устанавливается ректором в кратности до 3-х для проректора и главного бухгалтера. В данном случае предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается на календарный год.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут ректор Института и главный бухгалтер.

### **3. Оплата труда работников Института**

#### **(за исключением ректора, проректора, главного бухгалтера)**

3.1. Заработная плата работников Института (за исключением ректора, проректора, главного бухгалтера) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Института формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.3. При применении повышающего коэффициента к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.4. Ректор Института может устанавливать повышенный размер базового оклада в соответствии с положением об оплате труда работников Института в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.5. Размеры базовых окладов работников Института:

3.5.1. Размеры базовых окладов работников Института по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	должности	размер базового оклада (рубли)
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
3 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается внутривидовая категория	7 570
4 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8 315
5 квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела, главный специалист	9 147
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	10 118

3.5.2. Должностной оклад работников, занимающих должности начальников отделов и специалистов, рассчитывается, исходя из величины базового оклада с учетом повышающих коэффициентов и стажа работы по профессии, по следующей формуле:

$ДО = ВО \times (Кн + Кп)$ , где:

ВО - величина базового оклада;

Кн - коэффициент, учитывающий почётные звания, ученые степени, награды;

Кп – за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания ВУЗа или учреждения среднего профессионального образования.

3.6. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.6.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от базового оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медали К.Д.Ушинского; медали Л.С.Выготского; почетных званий: "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации"; нагрудного знака "За милосердие и благотворительность" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук – 0,1;

доктор наук – 0,2.

3.6.2. Работникам Института, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.6.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие звания, ученой степени устанавливаются при условии:

присвоения звания, ученой степени (начиная, с даты возникновения правовых оснований);

соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности.

#### **4. Порядок и условия установления работникам Института выплат компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное

время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

4.2. Выплата работникам Института, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Института, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.3. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Института, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

На основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию работника Института, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

4.6. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику Института в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются ректором Института (по соглашению сторон трудового договора) с учетом содержания и (или) объема работ.

4.7. На основании статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации при необходимости работникам Института ежемесячно устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда.

## **5. Система и порядок установления стимулирующих и иных выплат работникам Института**

5.1. Работникам Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности,

за качество выполняемых работ,  
за стаж непрерывной работы в Институте,  
премия по итогам работы;

5.2. Стимулирующие выплаты могут выражаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере (денежном выражении), если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента РФ.

5.3. Выплаты за эффективность и результативность деятельности:

5.3.1. Целевые показатели эффективности и результативность деятельности работников Института разрабатываются по должностям или по группе должностей.

Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

5.3.2. Выплаты за эффективность и результативность деятельности устанавливаются по следующим критериям (приложение № 2 к настоящему Положению).

5.3.3. Выплаты за эффективность и результативность деятельности устанавливаются приказом ректора в соответствии с критериями на определенный срок при наличии необходимых средств.

5.3.4. Размер выплат за эффективность и высокие результаты работы не может превышать 250 % должностного оклада.

5.3.5. В период действия выплаты за эффективность и результативность деятельности ее размер может быть снижен по решению ректора Института за снижение эффективности выполняемых работ, отсутствие высоких результатов в деятельности, наличие обоснованных жалоб и (или) замечаний.

5.4. Выплата за качество выполняемых работ является единовременным денежным вознаграждением.

5.4.1. Единовременное вознаграждение выплачивается при наличии финансовых средств в учреждении.

5.4.2. Работникам Института могут выплачиваться единовременные денежные вознаграждения в размере до 100 % должностного оклада за высокое качество проведения отдельных мероприятий, за инициативу и самостоятельность, за особые достижения в работе.

5.4.3. Единовременное денежное вознаграждение может быть выплачено:



в размере до 100% должностного оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

в размере до 50% должностного оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

в размере до 40% должностного оклада при поощрении наградами, предусмотренными нормативными правовыми актами Новгородской области, в том числе - почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней, муниципальными нормативными правовыми актами;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен работник.

5.4.4. Единовременное денежное вознаграждение устанавливается приказом ректора Института по ходатайству комиссии по вопросам оплаты труда работников Института или по представлению начальников отделов.

5.5. Выплата за стаж работы в Институте устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда работников Института по представлению главного специалиста Института.

Заседание комиссии по вопросам оплаты труда работников Института проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии по вопросам оплаты труда работников Института.

5.5.1. Выплата за стаж непрерывной работы для всех основных работников Института устанавливается в размере до 30 процентов должностного оклада:

от 1 до 5 лет – до 10 процентов;	от 10 до 15 лет – до 20 процентов;
от 5 до 10 лет – до 15 процентов;	свыше 15 лет – до 30 процентов.

Иным категориям работников данная выплата не устанавливается.

5.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Института за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год при наличии экономии по фонду оплаты труда. Премия по итогам работы может быть выплачена в размере до 150% должностного оклада.

5.6.1. При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

5.6.2. На основании приказа ректора Института премия начальникам отделов Института, подчиненным проректору, выплачивается по представлению проректора; работникам, подчиненным начальникам отделов, выплачивается по представлению начальников отделов, остальным работникам решение принимается ректором.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований. При определении фактически отработанного времени учитывается время нахождения в оплачиваемом ежегодном основном и дополнительном отпусках, время нахождения в учебном отпуске, периоды временной нетрудоспособности.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), обоснованных жалоб работникам Института за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Института может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

при увольнении в связи с уходом на пенсию;

рождения ребенка;

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;

по другим основаниям при наличии уважительных причин по ходатайству комиссии по вопросам оплаты труда работников Института с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается ректором и оформляется приказом Института, в основании которого лежит ходатайство совета работников Института и (или) личное заявление работника с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

6.3. В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается ректором Института на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

6.4. Материальная помощь, оказываемая работникам Института, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать пяти должностных окладов.

6.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

7. В случае задержки выплаты работникам Института заработной платы и других нарушений оплаты труда ректор несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.