

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате и стимулировании труда работников**  
**государственного автономного образовательного учреждения**  
**дополнительного профессионального образования**  
**«Ленинградский областной институт развития образования»**  
**(новая редакция)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между ГАОУ ДПО «ЛОИРО» (далее – Институт) и работниками Института. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, Уставом государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования» (ГАОУ ДПО «ЛОИРО»), Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262, должностными инструкциями и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ленинградской области.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Института в повышении качества работы, эффективного решения поставленных целей и задач, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. При введении настоящего Положения работникам ГАОУ ДПО «ЛОИРО» гарантируется выплата заработной платы в размерах, не ниже ранее установленных (без учета премий и иных стимулирующих выплат), а также с учетом величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

1.6. Определение размеров должностных окладов, доплат и стимулирующих выплат по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.7. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов

(окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

1.9. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20.12.2020 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области».

1.10. Норма часов педагогической работы (для профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами ГАОУ ДПО «ЛОИРО».

1.11. Изменение нагрузки в течение учебного года осуществляется в связи с производственной необходимостью и по согласию работника и утверждается приказом ректора.

1.12. Педагогические работники из числа ППС должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение года и об обеспечении другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

1.13. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

1.14. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в рублях на счета работников на основании их заявления с использованием платежной системы «МИР» два раза в месяц до 28 числа текущего месяца – 40% от оклада и до 12 числа следующего месяца – оставшаяся часть оклада, доплаты и премии. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.16. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.17. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами (в частности на основании предъявленного к исполнению исполнительного листа) –

50% заработной платы, причитающейся работнику.

1.18. Ограничения, установленные п.п. 1.17 – 1.18, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

1.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.20. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

## **2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним**

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением ректора ГАОУ ДПО «ЛОИРО») устанавливаются настоящим Положением, а ректора ГАОУ ДПО «ЛОИРО» – Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области (Учредителем).

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением ректора, заместителей ректора, главного бухгалтера) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением ректора, заместителей ректора, главного бухгалтера, устанавливается в ГАОУ ДПО «ЛОИРО» в размере, не ниже минимального уровня

должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

2.5. Устанавливаемый в ГАОУ ДПО «ЛОИРО» должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

При расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание ГАОУ ДПО «ЛОИРО» утверждается ректором Института и включает все должности ППС, рабочих, руководителей, специалистов и служащих по состоянию на 1 января календарного года, а при необходимости внесения изменений – в течение учебного года.

2.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением ректора, заместителей ректора, главного бухгалтера) применяется повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением ректора, заместителей ректора, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 1),$$

где:

ДО<sub>i</sub> - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК<sub>i</sub> - повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника надбавки за почетные, отраслевые звания;

КТ<sub>i</sub> - повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
1 группа: территория города Санкт-Петербурга	1,3

2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации определяется с учетом надбавки за почетные, отраслевые звания.

Надбавки за почетные, отраслевые звания устанавливаются при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.12. Должностной оклад ректора Института устанавливается в трудовом договоре, заключенном между Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области (Учредителем) и ректором Института, в размере, определяемом путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу ГАОУ ДПО «ЛОИРО» (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления.

2.13. Должностные оклады по должностям заместителей ректора ГАОУ ДПО «ЛОИРО», главного бухгалтера устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя ректора, главного бухгалтера, равного: 90% минимального уровня должностного оклада ректора института – для заместителей ректора, главного бухгалтера.

2.14. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО<sub>j</sub> - СДО в ГАОУ ДПО «ЛОИРО»;

МДО(оп)<sub>ij</sub> - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников ГАОУ ДПО «ЛОИРО», отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)<sub>ij</sub> - штатная численность работников ГАОУ ДПО «ЛОИРО» по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.15. Соответствующая группа по оплате труда ректора и коэффициент масштаба управления ежегодно утверждаются приказом Учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.16. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат ректора, заместителям ректора, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

ДО<sub>i</sub> - должностной оклад (оклад) для ректора, заместителя ректора, главного бухгалтера ;

КТ<sub>i</sub> - повышающий коэффициент специфики территории для ректора, заместителя ректора, главного бухгалтера.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу ректора, заместителя ректора, главного бухгалтера не образует новый должностной оклад ректора, заместителя ректора, главного бухгалтера.

### **3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

3.1. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и

нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. В ГАОУ ДПО «ЛОИРО» устанавливаются следующие **компенсационные выплаты**:

- за увеличение объема работ в связи с выполнением работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания;
- выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни.

Конкретные виды и размеры доплат установлены в приложении 3 данного Положения.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный период: месяц, квартал, год.

3.4. Компенсационные выплаты устанавливаются в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.5. Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами ректора с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. По результатам аттестации рабочих мест приказом по Институту утверждается перечень профессий и должностей работников Института, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

3.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов мск предшествующего дня до 6 часов мск следующего дня.

3.8. Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный

день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

В праздничные дни допускаются неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3.11. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Институту фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.12. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом ректора ГАОУ ДПО «ЛОИРО» на основании:

- протокола комиссии по установлению доплат и стимулирующих выплат для установления выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника,
- табеля учёта рабочего времени для установления выплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания, за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни;
- дополнительного соглашения к трудовому договору о порядке и условиях совмещения должностей;
- протокола заседания аттестационной комиссии ГАОУ ДПО «ЛОИРО» по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и протоколов испытательной лаборатории для установления компенсационных выплат за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда.

#### **4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. В ГАОУ ДПО «ЛОИРО» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам ГАОУ ДПО «ЛОИРО» – по итогам работы института, структурных подразделений, и по итогам работы конкретного работника за месяц, квартал, календарный год.

4.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности Института, структурных подразделений и работников соответственно (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности), которые определяются отдельным локальным нормативным актом Института.



В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений

КПЭ и(или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал согласно показателей эффективности и результативности деятельности Института (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности), которые определяются отдельным локальным нормативным актом Института.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и(или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и(или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат

по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом.

4.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Указанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из областного бюджета Ленинградской области.

4.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда ГАОУ ДПО «ЛОИРО» в целом за календарный год.

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по должностям профессорско-преподавательского состава и иным педагогическим работникам в целях сохранения(привлечения) высококвалифицированных кадров на основании протокола комиссии по установлению доплат и стимулирующих выплат:

- за наличие ученого звания профессор – 5000,00 руб., доцент – 3500,00 руб.;

- за профессиональный опыт в сфере образования не менее 10 лет (для иных педагогических работников) – 5000,00 руб.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается сроком на один год для каждой должности ППС и иным педагогическим работникам, в

отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.8. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением ректора ГАОУ ДПО «ЛОИРО») устанавливаются приказами ГАОУ ДПО «ЛОИРО».

Размеры стимулирующих выплат ректору ГАОУ ДПО «ЛОИРО» устанавливаются распоряжениями Учредителя.

## **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор ГАОУ ДПО «ЛОИРО» на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи ректору ГАОУ ДПО «ЛОИРО» принимается Учредителем.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам института может быть оказана в следующих случаях:

- смерти работника, а также близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, рассматриваются по ходатайству непосредственного руководителя с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;
- тяжелого материального положения по представлению руководителя структурного подразделения, представительного органа работников Института;
- смерти бывшего работника, уволившегося из Института в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший;
- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, при стихийных бедствиях и в целях социальной поддержки.

5.3. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может

превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

## **6. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности**

6.1 Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуги Институтом регулируется следующими документами:

- Положением о порядке и условиях предоставления платных услуг в государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования»;
- штатным расписанием (составляется отдельно от штатного расписания по выполнению государственного задания), формируемым в случае необходимости введения штатных должностей для сопровождения реализации платных услуг, ведения предпринимательской или иной приносящей доход деятельности;
- приказами о назначении на соответствующую должность или для выполнения работ на условиях совмещения должностей по оказанию платных услуг, ведению предпринимательской или иной приносящей доход деятельности;
- приказами об установлении доплат за увеличение объёма работ в связи с сопровождением платных услуг, ведения предпринимательской или иной приносящей доход деятельности;
- приказами об установлении почасовой оплаты за оказание услуг по реализации платных образовательных услуг.

6.2. Размер средств, полученных от оказания платных услуг, направляемых на оплату труда работников ГАОУ ДПО «ЛОИРО», составляет в пределах 85% от доходов, полученных от оказания платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом выплат всех налогов.

6.3. Размер оплаты труда конкретного работника, задействованного в оказании дополнительных платных услуг, ведении предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, может устанавливаться:

- в форме фиксированного должностного оклада (при занятии должности по штатному расписанию платных услуг);
- в виде ежемесячной стимулирующей надбавки, устанавливаемой в кратных величинах относительно должностного оклада; в процентном отношении к должностному окладу по основной должности для отдельных категорий работников Института; в процентном соотношении от объёма поступивших средств от оказания дополнительных платных услуг, предпринимательской или иной приносящей доход деятельности либо в абсолютных величинах;
- фиксированной выплаты за каждый час преподавательской работы по оказанию платных образовательных услуг.

Сумма часов преподавательской работы по оказанию платных образовательных услуг в месяц определяется в соответствии с учебно-тематическим планом по каждой из реализованных на платной основе программ.

6.4 Средства, полученные от оказания платных услуг могут быть направлены на стимулирующие выплаты сотрудникам (премии), на доплаты сотрудникам за

увеличение объёма работ в связи с сопровождением процесса оказания платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (проведение рекламы, сбор информации, анкетирование, сопровождение стажировки слушателей, уборка и т.д.)

6.5 Конкретные условия оплаты труда (порядок, размер, сроки) на условиях занятия штатной должности, финансируемой за счёт средств от платных услуг, а также на условиях совмещения профессий (должностей) или совместительства, утверждаются приказом ректора и фиксируются в трудовом договоре с работником.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда ГАОУ ДПО «ЛОИРО»**

7.1. В ГАОУ ДПО «ЛОИРО» в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности могут формироваться два фонда оплаты труда:

7.1.1 за счёт средств, полученных в виде субсидии на возмещение затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидии на иные цели и других видов субсидий;

7.1.2 за счёт средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (платные услуги, гранты, средств, безвозмездно от физических и юридических лиц и т.д.)

7.2. ГАОУ ДПО «ЛОИРО» в пределах имеющихся у него средств, полученных в виде субсидии на возмещение затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) по государственному заданию, субсидии на иные цели и других видов субсидий, а так же на основании потребности для качественного выполнения Государственного задания самостоятельно определяет:

- штатное расписание (перечень структурных подразделений, должностей и количество ставок, необходимых для стабильного функционирования);
- фонд оплаты труда;
- размеры должностных окладов всех категорий работников ГАОУ ДПО «ЛОИРО», а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3 ГАОУ ДПО «ЛОИРО» в праве, в пределах имеющихся у него средств от платных услуг, самостоятельно определять:

- штатное расписание, перечень должностей и количество ставок, необходимых для стабильного функционирования;
- фонд оплаты труда;
- размеры должностных окладов всех категорий работников ГАОУ ДПО «ЛОИРО», а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

7.4. При формировании штатного расписания ГАОУ ДПО «ЛОИРО» руководствуется профессиональными стандартами и перечнем должностей, установленных действующими квалификационными справочниками.

7.5. При формировании годового фонда оплаты труда, расчёт осуществляется по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК}(y)) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО<sub>j</sub> - размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК<sub>j</sub> - повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

КТ<sub>j</sub> - повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПК<sub>j</sub> - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(y) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, которые могут вводиться в учреждении при изменении условий работы и внесении изменений в Постановление № 262 от 30.04.2020 г., определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(y) - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(y) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК<sub>j</sub>, КТ<sub>j</sub>, ПК<sub>j</sub> определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

Фонд экономии заработной платы может быть направлен на установление компенсационных и стимулирующих выплат, определяемых данным Положением.

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

8.1. Почасовая оплата труда преподавателей, методистов и других работников Института в рамках трудовых отношений применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за преподавательскую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для преподавательской работы в Институте;
- за выполнение преподавателями Института преподавательской работы, установленной сверх годового объема учебной нагрузки.

8.2. Оплата труда членов жюри олимпиад, конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным в приложении 4 к настоящему Положению.

8.3. Расчет почасовой оплаты труда осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение принимается с учетом мнения представительного органа работников Института и утверждается, и вводится в действие приказом по Институту.

9.2. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

9.3. Отмена настоящего Положения, изменения и дополнения к нему принимаются с учетом мнения представительного органа работников Института и утверждаются, и вводится в действие приказом по Институту.

9.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными актами Российской Федерации и Ленинградской области, действующим трудовым законодательством РФ, уставом, коллективным договором и иными локальными актами Института.

9.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников ГАОУ ДПО «ЛОИРО» и размещению на официальном сайте Института.



Должность (профессия)	Межуровневый коэффициент
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (1-й КУ)	1,05
Уборщик служебных помещений Уборщик территории Гардеробщик Оператор копировальных и множительных машин	1,05
Водитель	1,2
Лаборант Диспетчер	1,3
Заведующий хозяйством	1,55
Специалист по учебно-методической работе 2 категории Библиотекарь Редактор Художественный редактор Главный редактор Научный редактор	1,8
Методист	1,9
Специалист по учебно-методической работе 1 категории Администратор вычислительной сети Бухгалтер 1 категории Специалист по маркетингу Документовед Инженер 1 категории Аналитик Специалист по кадрам Специалист Специалист по охране труда и комплексной безопасности Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности Экономист по финансовой работе Юрисконсульт	1,95
Старший методист	2,0
Заместитель главного бухгалтера	2,5
Заведующий отделом Начальник отдела Помощник ректора Ученый секретарь Преподаватель	3,0
Ведущий научный сотрудник	3,25
Старший преподаватель	3,3
Заведующий центром Доцент Советник при ректорате	3,5
Профессор	4,1
Заведующий кафедрой	4,2

**Перечень должностей работников учреждений образования,  
относимых к основному персоналу, для определения размеров  
окладов руководителей учреждений**

1. Доцент;
2. Преподаватель;
3. Методист (включая старшего);
4. Ассистент;
5. Заведующий лабораторией;
6. Старший преподаватель;
7. Профессор;
8. Заведующий кафедрой;
9. Заведующий центром;
10. Заведующий отделом;
11. Специалист по учебно-методической работе

Виды доплат и выплат стимулирующего характера, показатели их определяющие	Должности работников, которым может быть установлена доплата или выплата	Размер доплаты или выплаты
<b>Компенсационные выплаты</b>		
- за увеличение объёма работ в связи с выполнением работы, не входящей в круг основных обязанностей работника:		10-100% должностного оклада с учетом объема дополнительной выполняемой работы
- сопровождение и участие в мероприятиях по реализации платных услуг, предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, - за подготовку проектов нормативных документов, регламентирующих деятельность системы образования Ленинградской области, в т.ч. конкурсных мероприятий; - за ведение табеля учета рабочего времени.	Все должности	
- за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания	Все должности	10-300% должностного оклада
-выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни:		
- за работу в ночное время	Все работники	20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.
- за работу в праздничные и выходные дни	Все работники	одинарная дневная или часовая ставка сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
- выплаты за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда	По результатам аттестации рабочих мест	По результатам аттестации рабочих мест

## Выплаты стимулирующего характера

<b>премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) с учетом КПЭ (локальный нормативный акт Института)</b>	Все должности	10-300% должностного оклада
<b>стимулирующая надбавка по итогам работы с учетом КПЭ (локальный нормативный акт Института)</b>	Все должности	10-300% должностного оклада
<b>премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ</b>	Все должности	10-300% должностного оклада
<b>профессиональная стимулирующая надбавка (категория – ППС, иные педагогические работники)</b>		
За наличие ученого звания профессор		5000,00 руб.
За наличие ученого звания доцент		3500,00 руб.
За профессиональный опыт не менее 10 лет (для иных педагогических работников)		5000,00 руб.
<b>премиальные выплаты к значимым датам (событиям)</b>	Все должности	10-200% должностного оклада
к профессиональным праздникам; к юбилейным датам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95); в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.		

**Коэффициенты ставок  
почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий  
в Институте**

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ<sub>i</sub> - ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДО<sub>i</sub> - ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения;

ЧМ<sub>i</sub> - среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, - посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, 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);

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

Ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с приложением 3 настоящего Положения.