

«РАССМОТРЕНО»

на общем собрании трудового
коллектива протокол № 09

от 03.11.2023г.

И.И. Долгих



«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ГАОУ РХ ДПО

«ХАКИРОИПК»

С.И. Дмитриева



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Закона Республики Хакасия от 12 ноября 2008 года № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановления правительства Республики Хакасия «Об оплате труда работников республиканских учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Хакасия» №577, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Государственного автономного образовательного учреждения Республики Хакасия дополнительного профессионального образования «Хакасский институт развития образования и повышения квалификации» (далее – Институт) за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также условия труда ректора и проректоров.

1.3. Заработная плата работников Института (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Института, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника Института, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5. Система оплаты труда в Институте устанавливается локальными нормативными актами Института, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

II. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей.

2.2. Отраслевая система оплаты 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;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.3. Отраслевая система оплаты труда работников Института включает в себя:

1) должностные оклады;

2) выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3) выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты;

4) повышающие коэффициенты:

- коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;
- коэффициент за специфику деятельности государственных организаций (учреждений);
- персональный повышающий коэффициент.

2.4. В Институте устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.5. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.6. Оплата труда работников института состоит из гарантированной и переменной частей.

К гарантированной части заработной платы относится оклад и компенсационные выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты.

2.6.1. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы для педагогических работников) – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, на основе отнесения

должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

2.6.2. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.6.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок

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

2.6.4 Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Оплата труда работников Института включает в себя базовые оклады (базовые должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, повышающие коэффициенты. Указанные доплаты и надбавки выплачиваются в случаях и порядке согласно настоящего Положения.

2.8. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Хакасия, а также может формироваться за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего штатного расписания Института.

Ректор Института при определении заработной платы работников Института руководствуется настоящим Положением.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (в том числе за ученую степень кандидата наук, доктора наук). Приложение 1.

2.9. В соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа ректора, работникам выполнившим учебную нагрузку, поручается выполнение дополнительного объема работы по размерам почасовой оплаты согласно Приложению 2.

2.10. Ректор Института проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание Института, по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевых профессий рабочих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.11. Экономия фонда оплаты труда организации направляется на стимулирующие выплаты сотрудникам института.

III. Должностной оклад и повышающие коэффициенты

3.1. Размер должностного оклада сотрудника устанавливается в трудовом договоре согласно штатному расписанию. Штатное расписание утверждается ректором на основании приказа по учреждению. Внесение изменений в штатное расписание допускается при изменении размера расчетной величины для расчета должностных окладов, при изменении педагогической нагрузки, введении новой должностной единицы. На основании штатного расписания на постоянной основе ведется тарификация.

3.2. Повышающие коэффициенты к окладам работников устанавливаются приказом ректор Института на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом Постановлением Правительства Республики Хакасия «Об оплате труда работников республиканских учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Хакасия» № 577 занимаемой должности (Приложение 3), а также с учетом результатов аттестации педагогических работников. Аттестация педагогических работников Института проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02 июня 2023 г. № 196 (Приложение 3).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Института в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.2. Виды компенсационных выплат устанавливаются в Институте в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, настоящим Положением и коллективным договором.

В Институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Районный коэффициент и северная надбавка;
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Районный коэффициент и северная надбавка являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

Ректор Института организует работу по проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников в Институте устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим приложением принятыми в Институте локальными актами, которые определяют порядок и условия стимулирования работников Института. Перечень показателей стимулирования работников Института приводится в (Приложении 4).

5.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются работникам Института с целью повышения мотивации труда, с учетом показателей, позволяющих оценить интенсивность и качество работы.

Оценка результативности и качества работы осуществляется по итогам профессиональной деятельности работников Института Комиссией по распределению стимулирующих выплат, которая определяет периоды оценивания и периоды, на которые устанавливается выплаты стимулирующего характера.

Оценка результативности и качества выполненной работы осуществляется в ходе процедуры оценивания на основании сводных листов оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда работников Института по структурным подразделениям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к базовому окладу работника в процентном отношении или в абсолютном размере.

Данные выплаты производятся на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат и выплачиваются ежемесячно в течение одного квартала.

Объем средств на стимулирующие выплаты составляет 30 процентов средств на оплату труда Института за счет бюджетных средств.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к базовому окладу работника в процентном отношении или в абсолютном размере и выплачиваются ежемесячно. Объем стимулирующих выплат по каждому показателю составляет от 1,1-1,9 должностного оклада.

Объем средств на стимулирующие выплаты составляет 30 процентов средств на оплату труда Института за счет бюджетных средств.

5.3. В Институте устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за ученые звания доцента, профессора, почетные звания в сфере образования;
- за стаж непрерывной работы в институте;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается Институтом самостоятельно в соответствии с настоящим Положением в пределах средств на оплату труда (Приложение 4, Приложение 5).

5.4. Сотрудник структурного подразделения заполняет лист оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда и передает на утверждение руководителю структурного подразделения.

5.5. Руководитель структурного подразделения заполняет сводный лист оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения и согласовывает его с лицами, ответственными за внесение поправочного коэффициента. После этого лист сдается в комиссию (Приложение 6., Приложение 6.1.).

5.6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает сводные листы оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурных подразделений и определяет размер стимулирующих выплат для структурных подразделений и руководителей структурных подразделений, который фиксируется в протоколе заседания комиссии.

5.7. Размер стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения зависит от общего размера стимулирующих выплат структурному подразделению и назначается из расчета: общая сумма стимулирующих выплат по структурному подразделению / количество штатных единиц в структурном подразделении + применение повышающего коэффициента 1,1-1,9 в зависимости от эффективности работы структурного подразделения.

5.8. Объем стимулирующих выплат по ПКГ рабочих и служащих не превышает 30% процентов от общего размера стимулирующих выплат Института. Распределение средств на стимулирующие выплаты определяется исходя из персональных достижений работника.

5.9. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, служебных записок, докладных от руководителей структурных подразделений, слушателей, физических и юридических лиц за оцениваемый период.

5.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах ассигнований на оплату труда работников Института.

5.11. Премияльные выплаты могут производиться из бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности института при их наличии.

VI. Условия оплаты труда ректора, проректоров

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

Размер должностного оклада ректора Института устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 30.12.16 № 5-398 «Об установлении оплаты труда руководителям республиканских государственных учреждений» в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Института, и составляет 3 размера среднего базового оклада (базового должностного оклада). К основному персоналу Института относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых он создан (Приложение 5).

6.2. Должностной оклад проректоров Института устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада ректора Института.

6.3. Ректору Института выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства образования и науки Республики Хакасия с учетом достижения организацией показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и показателей эффективности работы руководителя организации.

6.4. Выплаты стимулирующего характера проректорам Института устанавливаются ректором персонально в отношении каждого из вышеназванных работников.

В Институте устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат для проректоров:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность труда и высокие результаты работы (в том числе за ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученые звания доцента, профессора);
- премиальные выплаты по итогам работы.

VII. Заключительные положения

7.1. Оплата труда по должностям служащих, профессий рабочих, которая не определена настоящим Положением, устанавливается в соответствии с положениями об оплате труда работников аналогичных категорий по видам деятельности.

7.2. На основе настоящего Положения Институт разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

7.3. Изменения и дополнения в настоящее положение могут вноситься в связи с изменением действующего законодательства, распоряжениями учредителя Института, решениями общего собрания трудового коллектива, приказами ректора института и т.п.

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Государственного автономного образовательного учреждения Республики Хакасия дополнительного профессионального образования «Хакасский институт развития образования и повышения квалификации» по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала	2	4930
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1	7338
	2	7017
	3	7128
	5	7338
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	1	18440
	2	19361
ПКГ должностей педагогических работников	3	7363
		7781
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3973
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	4078
	2	4145
	3	4251
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	4680
	4	4881
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	3565
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3660
	4	3880

Критерии	Показатели	Величина измеряемого значения
Степень кандидата / доктора наук	Наличие диплома	3000 / 7000 (руб.)

РАЗМЕРЫ

**почасовой оплаты выполнения работ (оказание услуг) работникам,
привлекаемым к проведению учебных занятий**

Размеры платы за один час работы (в расчете на одного человека, руб.)		
Профессор, доктор наук, лица, имеющие звание «народный»	Доцент, кандидат наук, лица, имеющие звание «заслуженный»	Преподаватель, не имеющий ученой степени
650,4	542	325,2

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
к базовым окладам (базовым должностным окладам)

Наименование	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам)
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	3	Специалист по учебно-методической работе	3,35
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1	Заведующий отделом, заведующий центром	2,95
	2	Старший преподаватель	2,35
	3	Доцент	2,95
	5	Заведующий кафедрой	2,95
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	1	Научный сотрудник	1,9
	3	Старший научный сотрудник	2,0
	4	Заведующий лабораторией	2,0
ПКГ должностей педагогических работников	4	Методист	Без категории - 2,4
			СЗД-2,5
			1КК-2,6
			ВКК- 2,7
	4	Тьютор	2,5
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	Комендант общежития/дежурный по общежитию	4,12
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	Секретарь/лаборант	4,02
	2	Заведующий хозяйством	4,15
	3	Библиотекарь	4,30

	1	Инженер	4,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		Редактор	4,0
		Программист	4,0
		Заведующий библиотекой	4,0
		Специалист по кадрам	4,0
	4	Ведущий аналитик	4,0
	4	Экономист	4,0
	4	Аналитик	4,0
	4	Системный администратор	4,0
	4	Ведущий юристконсультант	4,0
	4	Ведущий документовед	4,0
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1	Уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик	4,3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1	Водитель легкового автомобиля/слесарь-сантехник	4,0-4,31
	4	Слесарь-электрик/водитель автобуса/рабочий по обслуживанию здания	4,0-4,33

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей стимулирования работников

I. Критерии распределения стимулирующей части оплаты труда

Таблица 1

Размеры
стимулирующих выплат за ученые звания доцента, профессора, почетные звания
в сфере образования

Критерии	Показатели	Величина измеряемого значения
Ученое звание доцента / профессора	Наличие диплома	30% / 50%
Почетные звания и награды	Наличие удостоверения	20%

Таблица 2

Размеры
стимулирующих выплат за стаж непрерывной
работы основного персонала

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 20 лет	10
Свыше 20 лет	15

II. Критерии и показатели распределения объема стимулирующей части оплаты труда сотрудников структурного подразделения Института за качество выполняемых работ

Стимулирующие выплаты за качество выполненных работ устанавливаются сотрудникам при условии:

- своевременного выполнения индивидуального плана сотрудника, плана-графика - института;
- качественной реализации дополнительных профессиональных программ и научно-методических мероприятий;
- отсутствия зафиксированных обоснованных жалоб со стороны слушателей, сотрудников и руководства института;
- своевременного полного и достоверного составления и предоставления запрашиваемых материалов, документов;
- отсутствия замечаний по ведению документации;
- сохранности контингента слушателей;
- отсутствия дисциплинарных взысканий.
- процент удовлетворенности слушателей образовательными услугами

Размер базовой части стимулирующих выплат за качество выполняемых работ рассчитывается по формуле:

$$БЧСВ = \frac{ФОТ_{ст} \times 0,50}{N1} \times N2 \times K, \text{ где}$$

- БЧСВ – базовая часть стимулирующих выплат;
- ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- N1 – общее количество ставок сотрудников института;
- N2 – количество ставок у сотрудника;

К – среднее арифметическое поправочных коэффициентов.

Условиями применения поправочных коэффициентов при оценке качества выполненных работ сотрудников института:

- выполнение индивидуального плана с нарушением установленных сроков – 0,7;
- реализация дополнительных профессиональных программ и / или проведение научно-методических мероприятий с показателем качества ниже 85% – 0,5 (с учетом среднего показателя);

- предоставление запрашиваемых материалов, документов с нарушением сроков полноты и достоверности – 0,3;

- наличие замечаний по ведению документации – 0,8;

- сохранность контингента слушателей дополнительных профессиональных программ ниже 96% - 0,5;

- наличие дисциплинарных взысканий, вынесенных в установленном порядке, и не снятых в отчетном периоде – 0.

Условиями применения поправочных коэффициентов при оценке качества выполняемых работ специалистов (учебно-вспомогательный персонал, иные служащие) являются:

- наличие зафиксированных обоснованных жалоб со стороны слушателей, сотрудников и руководства института – 0,5;

- наличие замечаний по ведению документации – 0,8;

- предоставление недостоверных/неполных отчетных данных – 0,3;

- нарушение исполнительской дисциплины и режима работы – 0,2;

- неисправность оргтехники, вызванная халатным к ней отношением – 0,3;

- наличие дисциплинарных взысканий, вынесенных в установленном порядке, и не снятых в отчетном периоде – 0.

III. Критерии и показатели распределения объема стимулирующей части оплаты труда сотрудников структурного подразделения Института за качество выполняемых работ по профессиям служащих и рабочих

Критерии	Показатели
Проведение работ по сезонной подготовке обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов	Объем выполненных работ
Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников	Количество мероприятий
Работа без больничных листов по итогам квартала	Отсутствие пропусков
Своевременность выполнения поручений, работ	Количество мероприятий, проведенных в запланированный срок
Выполнение работ за пределами основного функционала	Объем выполненных работ
Взаимозаменяемость работников в период отпуска или болезни	Количество отработанных дней
Интенсивность труда при работе в командировках	Количество часов переработки

IV. Критерии и показатели распределения объема стимулирующей части оплаты труда сотрудников структурного подразделения Института за интенсивность труда и высокие результаты работы

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются сотрудникам института за виды работ, не вошедшие в индивидуальный план сотрудника / план работы структурного подразделения:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за выполнение оперативных поручений администрации;
- за подготовку победителей профессиональных конкурсов,
- за участие в деятельности, приносящей доход институту;
- за результативное участие в конкурсах, грантах;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа института.

Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается работникам Института в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника Института к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к основному персоналу

1. Профессор
2. Доцент
3. Старший преподаватель
4. Ассистент
5. Методист
6. Специалист по учебно-методической работе

Сводный лист оценки индивидуальных показателей за качество выполняемых работ, интенсивность труда и высокие результаты работы (научно-педагогических работников)

_____ ,
(наименование структурного подразделения, количество ставок)

за _____

Критерии и показатели за качество выполняемых работ:

№ п/п	Критерий	Ф.И.О. сотрудника	Величина поправочного коэффициента		Обоснование для применения поправочного коэффициента
			руководитель СП	проректор	
1.	своевременное выполнение индивидуального плана сотрудника, плана-графика института				
		...			
2.	качественная реализация дополнительных профессиональных программ и научно-методических мероприятий				
		...			
3.	отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб со стороны слушателей, сотрудников и руководства института				
		...			
4.	своевременное полное и достоверное составление и предоставление запрашиваемых материалов, документов				
		...			
5.	отсутствие замечаний по ведению документации				
		...			
6.	сохранность контингента слушателей				
		...			
7.	отсутствие дисциплинарных				

взысканий	...			
Средняя величина поправочного коэффициента				
	...			

Представление руководителя структурного подразделения для поощрения сотрудников за интенсивность труда и высокие результаты работы:

№ п/п	Критерий	Ф.И.О. сотрудника	Виды работы, не вошедшие в индивидуальный план сотрудника
1	за выполнение особо важных и срочных работ;		
2	за выполнение оперативных поручений администрации		
3	за подготовку победителей профессиональных конкурсов		
4	за участие в деятельности, приносящей доход институту		
5	за результативное участие в конкурсах, грантах		
6	за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа института		

Дата, подпись руководителя СП _____

Ознакомлены:

1.

2.

...

_____/_____/_____
_____/_____/_____

Решение комиссии:

сумма стимулирующих выплат за качество и интенсивность труда

Сводный лист оценки индивидуальных показателей за качество выполняемых работ, интенсивность труда и высокие результаты работы (учебно-вспомогательный персонал, иные служащие)

наименование структурного подразделения, количество ставок

за _____

Критерии и показатели за качество выполняемых работ:

№ п/п	Критерий	Ф.И.О. сотрудника	Величина поправочного коэффициента		Обоснование для применения поправочного коэффициента
			руководитель СП	проректор	
1.	своевременное выполнение индивидуального плана сотрудника, плана-графика института				
		...			
2.	качественная реализация дополнительных профессиональных программ и научно-методических мероприятий				
		...			
3.	отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб со стороны слушателей, сотрудников и руководства института				
		...			
4.	своевременное полное и достоверное составление и предоставление запрашиваемых материалов, документов				
		...			
5.	отсутствие замечаний по ведению документации				
		...			
6.	сохранность контингента слушателей				
		...			
7.	отсутствие дисциплинарных взысканий				
		...			
Средняя величина					

поправочного коэффициента			
	...		

Представление руководителя СП для поощрения сотрудников за интенсивность труда и высокие результаты работы:

№ п/п	Критерий	Ф.И.О. сотрудника	Виды работы, не вошедшие в план работы структурного подразделения
1	за выполнение особо важных и срочных работ;		
2	за выполнение оперативных поручений администрации		
3	за подготовку победителей профессиональных конкурсов		
4	за участие в деятельности, приносящей доход институту		
5	за результативное участие в конкурсах, грантах		
6	за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа института		

Ознакомлены:

1.

2.

...

_____/_____/_____
_____/_____/_____

Дата, подпись руководителя СП _____

Решение комиссии:

сумма стимулирующих выплат за качество и интенсивность труда

Положение
о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий

I. Общие положения

- 1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премий (далее – Комиссия) в ГАОУ РХ ДПО «ХакИРОиПК» создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников» ХакИРОиПК».
- 1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, коллективным договором.

II. Компетенции Комиссии

- 2.1. Рассмотрение листов оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения (далее – СП), а так же дисциплинарных взысканий, служебных записок, докладных.
- 2.2. Определение сумм стимулирующих выплат сотрудникам института.
- 2.3. Оформление протоколом решения Комиссии, принятого в установленном порядке и в пределах её компетенции.
- 2.4. Представление ректору протокола о распределении стимулирующих выплат и премий.

III. Состав и формирование Комиссии

- 3.1. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. Состав Комиссии утверждается приказом ректора. В состав Комиссии входит председатель профсоюзного комитета, представители трудового коллектива и ректората (не более 50% от состава Комиссии).
- 3.2. Количественный состав комиссии - не менее 5 человек.
- 3.3. На первом заседании Комиссии избирается председатель Комиссии, секретарь Комиссии. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.
- 3.4. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.
- 3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, ведет иную документацию Комиссии.

V. Организация работы Комиссии

- 5.1. Комиссия работает на общественных началах.
- 5.2. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.
- 5.3. Заседание комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.
- 5.4. Каждый член Комиссии имеет один голос.
- 5.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.
- 5.6. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.
- 5.7. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем и всеми членами Комиссии.

5.8. Секретарь комиссии раздает руководителям СП «Лист оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения», на основании которого проводится оценка деятельности за текущий месяц сотрудников СП.

5.9. Лица, ответственные за внесение поправочных коэффициентов в «Лист оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения», представляют информацию о деятельности института за текущий квартал и при необходимости прописывают имеющиеся замечания в адрес конкретного сотрудника.

5.10. На заседании Комиссии проводится анализ листов оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения, при необходимости вносятся коррективы.

5.11. Комиссия определяет сумму стимулирующих выплат сотрудникам за интенсивность и высокие результаты работы по представлению руководителя структурного подразделения/руководителя временного творческого коллектива.

5.12. Комиссия производит расчет итоговой суммы стимулирующих выплат сотрудникам института и оформляет протокол, который подписывается председателем Комиссии.

5.13. Листы оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения с начисленными суммами стимулирующих выплат утверждаются председателем Комиссии и передаются в СП для ознакомления и подписания сотрудниками.

5.14. С момента утверждения листа оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения в течение 3 дней сотрудники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление сотрудника о его несогласии с оценкой результативности его труда. Основанием для подачи такого заявления сотрудником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции сотрудников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.15. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления сотрудника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления сотрудника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку труда сотрудника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.16. По истечении 6 дней решение Комиссии об утверждении листа оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения вступает в силу.

5.17. После принятия решения Комиссии и утверждения листов оценки индивидуальных показателей качества и интенсивности труда сотрудников структурного подразделения издается приказ ректора ГАОУ РХ ДПО «ХакИРОиПК» об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы сотрудников на соответствующий период.

VI. Права и обязанности членов Комиссии

6.1. Члены Комиссии имеют право:

6.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;

6.1.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

6.2. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом, исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

6.3. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;

- при изменении членом Комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

6.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.