

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано на основе постановления Правительства Калининградской области от 28.01.2009 № 18 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда», а также нормативных правовых актов Министерства образования Калининградской области и Министерства социальной политики и труда Калининградской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (далее - Институт).

1.3. Система оплаты труда в Институте устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калининградской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Института, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников Института (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области на 1 февраля 2009 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника Института, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего **норму труда (трудовые обязанности)**, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Калининградской области.

1.7. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

Минимальный должностной оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы (ПКГ).

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из минимального должностного оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – работники Института, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Педагогические работники - работники Института, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности старшего методиста, методиста.

Административно-управленческий персонал (АУП) – работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Института.

Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники Института, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС или педагогическим работникам.

Прочий обслуживающий персонал (ПОП) - работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Института и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### ***2.1. Основные условия оплаты труда***

2.1.1. Система оплаты труда работников Института включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. 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 видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников устанавливаются ректором Института по соответствующим ПКГ не ниже, чем предусмотрено настоящим Положением, исходя из объема финансовых средств с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и

уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по следующей формуле:

$$ДО = ДО_{\min} \times K, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад работника;

ДО<sub>min</sub> – минимальный должностной оклад по соответствующей ПКГ;

K – повышающий коэффициент.

2.1.7. Ректор Института на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, по согласованию с Советом трудового коллектива устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней в пределах, установленных настоящим Положением.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ.

2.1.9. Повышающий коэффициент для педагогических работников и профессорско-преподавательского состава устанавливается исходя из количества педагогических работников по предмету в регионе, количества контингента слушателей, наличия единого государственного экзамена и государственной итоговой аттестации по предмету.

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

## 2.2. Размеры должностных окладов

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

Квалификационные уровни	Должность (требования к квалификационному уровню)	Повышающий коэффициент
	Секретарь учебной части	От 1 до 1,5

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала первого уровня\*\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

Квалификационные уровни	Должность (требования к квалификационному уровню)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	От 1 до 1,5
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории	От 1 до 2
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе III категории	От 1 до 2,5

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников\*\*\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

---

\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников образования»

\*\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

\*\*\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников образования»

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должность (требования к квалификационному уровню)</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
3 квалификационный уровень	Методист	От 1 до 2,5
4 квалификационный уровень	Старший методист	От 1 до 3

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должность (требования к квалификационному уровню)</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель (высшее образование без предъявления требования к стажу работы)	От 1 до 1,5
	Ассистент, преподаватель (ученая степень кандидата наук)	От 1 до 1,75
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель (высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3-х лет)	От 1 до 2
	Старший преподаватель (ученая степень кандидата наук)	От 1 до 2,5
3 квалификационный уровень	Доцент (ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) или ученая степень кандидата наук)	От 1 до 4
	Доцент (ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) и ученая степень кандидата наук)	От 1 до 4
4 квалификационный уровень	Профессор (ученое звание профессора или доцента (старшего научного сотрудника) или ученая	От 1 до 5

\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

	степень доктора наук)	
	Профессор (ученое звание профессора и ученая степень доктора наук)	От 1 до 5
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	От 1 до 5

2.2.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

Квалификационные уровни	Должность	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Начальник отдела	От 1 до 4
3 квалификационный уровень	Директор/начальник учебно-методического центра, директор/начальник центра, начальник управления, директор издательства, ученый секретарь	От 1 до 5

2.2.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»\*\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

Квалификационные уровни	Должность	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Комендант	От 1 до 1,5

2.2.7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»\*\*\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

\*\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

\*\*\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должность</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
1 квалификационный уровень	Техник-лаборант, техник по защите информации, техник-программист	От 1 до 1,5
2 квалификационный уровень	Заведующий копировально-множительным бюро	От 1 до 1,75
	Заведующий хозяйством	От 1 до 4
3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой	От 1 до 5
4 квалификационный уровень	Механик	От 1 до 5

2.2.8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» \*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должность</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер по научно-технической информации, инженер-электроник, инженер по охране труда и технике безопасности, менеджер по связям с общественностью, специалист по связям с общественностью, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по договорной и презентационной работе, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по защите	От 1 до 5

\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

	информации, менеджер по персоналу	
5 квалификационный уровень	Главные специалисты	От 1 до 5

2.2.9. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 6500 рублей.

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должность</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
3 квалификационный уровень	Системный администратор, редактор-стилист	От 1 до 4

2.2.10. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»\*\*

Минимальный должностной оклад по ПКГ 4115,00 рублей.

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должность</b>	<b>Повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета, специальности, профессии</b>
1 квалификационный уровень	Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2, 3 разряда, оператор котельной 1, 2, 3 квалификационных разрядов, дежурный по зданию	От 1 до 4

2.2.11. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»\*\*\*

\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»

\*\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

\*\*\* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Минимальный должностной оклад по ПКГ 4115,00 рублей.

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должность</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, водитель автомобиля, оператор котельной 4, 5 квалификационных разрядов	От 1 до 5
2 квалификационный уровень	Оператор котельной 6 квалификационного разряда	От 1 до 5

2.2.12. При включении в штатное расписание должностей, не предусмотренных настоящим Положением, ректор вправе установить для данных должностей повышающие коэффициенты в зависимости от ПКГ и квалификационного уровня и установить минимальный должностной оклад по соответствующей ПКГ с последующим внесением изменений в настоящее Положение. Изменения вносятся не позднее 3-х месяцев со дня внесения изменений в штатное расписание.

2.2.13. Доплаты ППС и педагогическим работникам за ученые степени доктора и кандидата наук составляют – 7000 рублей за ученую степень доктора наук и 3000 рублей за ученую степень кандидата наук. Данная доплата распространяется на совместителей и выплачивается пропорционально занимаемой ставке.

### **2.3. Компенсационные выплаты**

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, если иное не установлено федеральными законами и законами Калининградской области.

2.3.2. В Институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12%;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в случае их отказа от предоставления другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- доплата за сверхурочную работу.

Работникам, привлекавшимся к сверхурочным работам, в случае их отказа от предоставления дополнительного времени отдыха в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится повышенная оплата за сверхурочную работу.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

2.3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.4. Конкретные размеры выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест, проводимой в соответствии с действующим законодательством.

## **2.4. Стимулирующие выплаты**

2.4.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютном выражении.

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора на основании представлений руководителей структурных подразделений, Совета трудового коллектива.

2.4.3. Общие условия установления выплат стимулирующего характера (кроме выплат за ученое звание, ученую степень, почетные звания и знаки отличия) для всех сотрудников Института:

- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, трудового законодательства.

- добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.

- соблюдение графика документооборота.

- качественное выполнение плана работы, отсутствие жалоб и нареканий на деятельность, наличие благодарностей, руководство новыми направлениями работы.

2.4.4. Сотрудники Института лишаются премий и иных выплат стимулирующего характера за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, если за данные нарушения наложено дисциплинарное взыскание.

2.4.6. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.4.6.1. Для профессорско-преподавательского состава и педагогических работников:

- выплаты за ведение и организацию преподавательской работы:

№ п/п	Критерии оценки	Показатели (в баллах)	Примечание
1	Владение иностранным языком и применение его в практической работе (чтение лекций, проведение семинаров, конференций и других мероприятий на иностранном языке), организация таких мероприятий	1 - владение, подтвержденное международным сертификатом, уровень не ниже b2 1 - организация или проведение от 1 до 3-х мероприятий для педагогических работников на иностранном языке (далее за каждые 3 мероприятия в месяц по 1 баллу)	К сотрудникам, для которых иностранный язык является профильным предметом, применяется коэффициент 0,5. В каждом мероприятии принимали участие не менее 25 человек.
2	Ведение деятельности посредством дистанционных образовательных технологий (обучение, консультирование)	1 - проведение 1 мероприятия для не менее 10 человек	Если обучение длится более чем 1 месяц, показатель фиксируется в месяц завершения обучения. Если мероприятие проводится менее чем для 10 человек, то показатель заполняется в месяц, когда суммарно количество обучающихся составляет не менее 10 человек. Обязательно должна быть предъявляемая фиксация мероприятия в сети интернет или локально. Обязательно должны быть доступные данные об обучаемом.
3	Ведение деятельности посредством вебинаров (их организация и проведение)	1 - организация вебинара для не менее 10 участников. 3 - проведение вебинара с не менее 10 удаленными участниками.	Баллы начисляются за каждый вебинар.
4	Использование на занятиях современных технических средств обучения, а также современных образовательных технологий	0,1 - за каждые 10% от ежемесячного объема преподавательской деятельности.	Необходимо наличие подтверждения использования (в программе, в расписании, в конспекте, в отзывах обучающихся)..

5	Ведение деятельности с молодыми специалистами, стажерами, учителями, имеющими длительный перерыв в педагогической деятельности	0,1 - за каждого курируемого молодого специалиста. 1 - за достижения курируемого молодого специалиста (победа в профессиональных конкурсах, повышение квалификации, подготовка им отличившихся учащихся).	Необходимо наличие в сети Интернет подтверждения кураторства. Также необходимо предъявить положительную оценку кураторства молодым специалистом не менее одного раза в месяц . Кураторство одного и того же специалиста по данному направлению не может быть более 12 месяцев.
6	Ведение деятельности по активизации и результативности использования информационных коммуникативных технологий и дистанционных образовательных технологий педагогическими работниками в профессиональной деятельности	0,3 - за каждые 10 специалистов, проявивших профессиональную активность в использовании информационных коммуникативных технологий и дистанционных образовательных технологий	Необходимо наличие подтверждение активности специалиста. Активность специалиста с одним и тем же продуктом и видом деятельности учитывается 1 раз. К сотрудникам, для которых информатика является профильным предметом, применяется коэффициент 0,5
7	Ведение деятельности по развитию и повышению качества физико-математического образования	1 - организация 1 мероприятия для не менее 25 человек	Обязательно наличие практической части - не менее 50% времени мероприятия. Необходимо подтверждение уровня качества и полезности мероприятия по мнению участников, удовлетворенность - не менее 90% участников. К сотрудникам, для которых математика и физика являются профильными предметами, применяется коэффициент 0,5
8	Ведение деятельности по интеграции общего и дополнительного образования, развитию внеурочных форм обучения в образовательном учреждении	0,5 - организация 1 мероприятия для не менее 25 человек	Обязательно наличие практической части - не менее 50% времени мероприятия. Необходимо подтверждение уровня качества и полезности мероприятия по мнению участников, удовлетворенность - не менее 90% участников.

9	Ведение деятельности по совершенствованию системы оценки качества образования (федерального, регионального, школьного уровня), в т.ч. работа с учителями по вопросам ГИА и ЕГЭ	1 - организация 1 мероприятия для не менее 25 человек	Обязательно наличие практической части - не менее 50% времени мероприятия. Необходимо подтверждение уровня качества и полезности мероприятия по мнению участников, удовлетворенность - не менее 90% участников.
10	Культура и этика общения со слушателями, с коллегами	лишение 1 - за каждую обоснованную жалобу со стороны слушателей или сотрудников Института 1 - в месяц при наличии обоснованных благодарностей от слушателей, организаций	Обоснованность определяет Ученый Совет и Совет трудового коллектива.

- выплаты за ведение научно-методической работы:

№ п/п	Критерии оценки	Показатели (в баллах)	Примечание
1	Подготовка и публикация статей, сборников, методических материалов, буклетов, рабочих тетрадей слушателей, конспектов лекций лицензированных программ	От 1 до 5 за каждую публикации сверх обязательного минимума	Рекомендация к публикации и определение значимости разработки определяется Ученым Советом
2	Разработка и оформление дополнительных профессиональных образовательных программ, учебно-методических комплексов дисциплин	2 - за каждую программу повышения квалификации или стажировки 3 - за каждую программу профессиональной переподготовки	Необходимость разработки определяется Ученым Советом
3	Разработка и оформление новых учебных модулей имеющихся программ	1 - за каждый модуль	Необходимость разработки определяется заседанием кафедры
4	Разработка и опубликование дистанционных курсов	от 3 до 5 за каждый разработанный курс	Необходимость разработки определяется Ученым Советом
5	Представление опыта на конференциях, конкурсах по профилю	1 - за каждое предъявление опыта 3б - за победу или лауреатство в профильных профессиональных конкурсах	Необходимо наличие подтверждения предъявление опыта (программы, тезисы докладов, видеозаписи, материалы сети Интернет и пр.)

6	Научное руководство курсовых и дипломных работ студентов, слушателей	0,1 - за каждого курируемого специалиста. 1 - за достижения курируемого специалиста (защита проекта, получение документа)	Кураторство засчитывается к стимулированию, если защита проекта происходит не в подразделении/учреждении, где работает научный руководитель
---	--	--	---

- выплаты за иные виды работ:

№ п/п	Критерии оценки	Показатели (в баллах)	Примечание
1	Координация деятельности образовательных учреждений - Федеральных и региональных базовых площадок	0,2 за координацию деятельности каждой базовой площадки в случае наличия оформленного статуса, планов работы и ожидаемых результатов, раздела на сайте школы, предъявления актуальной информации в сети Интернет	Необходимо, чтобы в тот месяц, когда указывается показатель к стимулированию на базе или силами базового учреждения состоялось публичное мероприятие, а по итогам календарного года были опубликованы результаты совместной работы.
2	Координация образовательных проектов, программ регионального, федерального и международного уровня	От 1 до 5 за координацию каждого проекта, программы	Вес показателя определяется исходя из числа охваченных участников, значимостью и объемом обязательств.
3	Координация деятельности с партнерскими организациями	0,5 за координацию деятельности с каждым официальным партнером по образовательной деятельности	Необходимо наличие оформленного статуса, планов работы и ожидаемых результатов, предъявления актуальной информации в сети Интернет. Показатель указывается в тот месяц, когда силами партнеров или совместными усилиями состоялось публичное мероприятие, а по итогам календарного года будут опубликованы результаты совместной работы.
4	Организация и проведение встреч с авторами учебно-методических комплексов, учебников	0,5 - за организацию 1 мероприятия для не менее 25 человек	Необходимо наличие оформленного статуса (договор о сотрудничестве), планов работы и ожидаемых результатов, предъявления актуальной информации в сети Интернет.
5	Организация и проведение тематических конкурсов для учащихся, педагогов, образовательных учреждений	1 - за организацию 1 мероприятия для не менее 25 человек	Показатель заполняется в тот месяц, когда подведены итоги конкурса.

6	Ведение профильного сайта, раздела сайта, ветки форума, блога	От 1 до 2 - ежемесячно при безусловном обеспечении актуальности, научности и современности информации	Не может быть учтена деятельность по ведению деятельности посредством дистанционных образовательных технологий. Уровень содержания определяется профильной кафедрой, оформления Центром информатизации образования
7	Развитие клубной, неформальной образовательной деятельности	1 - за каждое мероприятие (не менее 25 человек) или ежемесячно при постоянно действующих объединениях	Необходимо наличие описания целей и задач, плана работы, ожидаемы результаты, подтверждения целесообразности и актуальности деятельности каждого объединения, направления. Число постоянных участников не должно быть менее 15. Необходимо предъявление оформленных тематических групп в социальных сетях и их активности.
8	Участие в экспертной и организационной деятельности смежных учреждений, служб, учредителя	0,5 - за участие в каждом мероприятии	Необходимо наличие распорядительного документа, подтверждающего участие
9	Развитие внешней независимой оценки своей деятельности, публичность	0,1 - ежемесячно при наличии в данном месяце независимой оценки деятельности сотрудника и/или упоминании о нем в сети интернет/средствах СМИ по направлению профессиональной деятельности	Необходимо наличие подтверждения

Стимулирующие выплаты ППС и педагогическим работникам устанавливаются приказом ректора на текущий квартал по итогам работы за предыдущий квартал (на первый квартал текущего года по итогам работы за предыдущий год).

Размер стимулирующих выплат на сотрудника рассчитывается по формуле:

$$B_{\text{инд}} = \text{СЧФОТ} / B_{\text{сум}} \times B_{\text{инд}}, \text{ где}$$

СЧФОТ – часть фонда оплаты труда, предусмотренная на стимулирующие выплаты,

$B_{\text{сум}}$  – сумма всех баллов, набранных всеми работниками Института отнесенными к ППС и педагогическим работникам,

$B_{\text{инд}}$  – количество баллов, набранных сотрудником в течение квартала.

В тех случаях, когда сотрудники Института из числа ППС и педагогических работников привлекаются для оказания услуг по гражданско-правовым договорам в основное рабочее время, при определении размера стимулирующих выплат время, затраченное для оказания услуг по таким договорам, не учитывается.

2.4.6.2. Для работников из числа административно-управленческого состава, учебно-вспомогательного персонала и прочего обслуживающего персонала:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты труда - до 300%;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ – до 300%;
- 3) выплаты за выполнение особо важных и срочных работ – до 300%;
- 4) выплаты за деятельность, направленную на реализацию приоритетных направлений работы Института – до 300%;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы – без ограничения.

Выплаты, предусмотренные абзацами 1, 2, 5 настоящего пункта, устанавливаются по итогам работы за календарные месяц, квартал, полугодие и год. Выплаты, предусмотренные абзацами 3, 4 настоящего пункта, устанавливаются по результатам выполнения конкретной работы. Выплаты, предусмотренные абзацами 1-5 настоящего пункта, могут устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютном выражении.

Стимулирующие выплаты работникам осуществляются как за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.4.7. Для сотрудников из числа АУП устанавливаются доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук и составляют – 7000 рублей за ученую степень доктора наук и 3000 рублей за ученую степень кандидата наук. Данная доплата распространяется на совместителей и выплачивается пропорционально занимаемой ставке.

2.4.8. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

### **III. Условия оплаты труда ректора Института, проректоров и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата ректора, проректоров, заведующего учебной частью и главного бухгалтера Института состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается в порядке, определенном Министерством социальной политики и труда Калининградской области.

3.3. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера и заведующего учебной частью устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада ректора Института.

3.4. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются для проректоров, заведующего учебной частью и главного бухгалтера Института в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством и нормативными правовыми актами, в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Министерство образования Калининградской области может устанавливать ректору выплаты стимулирующего характера.

3.6. Премирование ректора осуществляется Министерством образования Калининградской области с учетом результатов деятельности Института.

### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается ректором Института.

4.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Института.

4.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Института: кафедра, кабинет, центр и т.п. в соответствии с уставом Института.

4.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Институтом самостоятельно.

Работники Института, не относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, состоящие в штате Института, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в основное рабочее время с согласия работодателя в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

## V. Заключительные положения

5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на выполнение государственного задания, могут направляться Институтом на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты составляет от 10 до 30 процентов от всего объема средств, предусмотренных на оплату труда.

От работодателя:  
Ректор

Л.А.Зорькина

15 мая



От работников:  
Председатель Совета трудового коллектива

А.Н.Слисаренко