

Правительство Ленинградской области
Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области
Автономное образовательное учреждение
высшего образования Ленинградской области

«Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»

**УТВЕРЖДАЮ**
Ректор АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»
_____ А.О. Гужанов
_____ 2023 г.

Рассмотрено на заседании
Ученого совета АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»
20 ноября 2023 г. протокол № 9

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников
АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»

Гатчина
2023

ПРЕДИСЛОВИЕ

- 1 **РАЗРАБОТАНО** планово-экономическим отделом Автономного образовательного учреждения высшего образования Ленинградской области «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»
- 2 **РАССМОТРЕНО** на заседании Ученого совета Автономного образовательного учреждения высшего образования Ленинградской области «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий» 20 ноября 2023 г., протокол № 9.
- 3 **ВВЕДЕНО** в действие приказом ректора Автономного образовательного учреждения высшего образования Ленинградской области «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий» № 190 от 21 декабря 2023 г.
- 4 **ВЕРСИЯ 1.0.**

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Разработано:

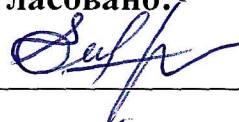
Зам. главного бухгалтера



С.А. Андреев

Согласовано:

Советник при ректорате



Е.В. Шеховцева

Начальник отдела кадров



Л.Ю. Витковская

Начальник
учебного управления



И.Г. Судоргина

Экспертиза проведена:

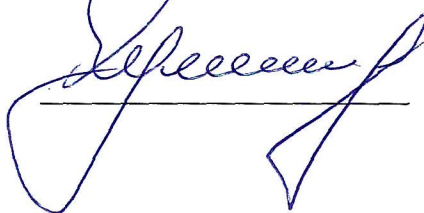
Начальник
юридического отдела



В.Н. Барабанщиков

Проверено:

Проректор по образовательной
деятельности и цифровой
трансформации



В.Н. Чумаков

СОДЕРЖАНИЕ

	С.
1. Общие положения.....	5
2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним.....	7
3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат	11
4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат	13
5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам ...	16
6. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	17
7. Порядок формирования фонда оплаты труда АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»	18
8. Порядок и условия почасовой оплаты труда.....	19
9. Заключительные положения.....	20
Приложения.....	21

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» (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», Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (с учетом изм. и доп.), нормативными 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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, условия компенсационных выплат и стимулирующих выплат, в том числе перечень документов, определяющих размеры указанных выплат, 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, определяемых дополнительным соглашением к трудовому договору и/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 20.12.2019 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ».

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 том числе в рамках заключаемого гражданско-правового договора 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» в порядке и на условиях определенных с учетом действующих в Институте локальных нормативных актов (Правила внутреннего распорядка).

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, с учетом действующих в Институте локальных нормативных актов.

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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ») устанавливаются настоящим Положением, а ректора АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» – Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области (Учредителем).

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением ректора, заместителей ректора / проректоров, 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 / проректоров, главного бухгалтера, устанавливается в АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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 приведенного в приложении 1 межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

2.5. Устанавливаемый в АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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.

Составной частью заработной платы является выплата классным руководителям (кураторам) учебных групп в организациях СПО назначается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000,00 (пяти тысяч) рублей из федерального бюджета. При этом классное руководство (кураторство) не входит в должностные обязанности педагогических работников СПО и может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату. Размер оплаты должен быть прописан в трудовом договоре.

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

2.7. Штатное расписание АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» утверждается ректором Института и включает все должности ППС, педагогических работников, 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 / проректоров, 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 / проректоров, 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_i - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника надбавки за почетные, отраслевые звания;

КТ_i - 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
3 группа:	1,0

территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	
---	--

2.11. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта, иные специалисты в области физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

2.12. 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, не зависят от занимаемой должности в АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ», 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. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ);	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ):

ПКГ должностей педагогических работников	3-й КУ	методист	
		с высшим образованием	1,90
		без высшего образования	1,60
	4-й КУ	преподаватель; старший методист; тьютор	
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.13. 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей ректора / проректоров АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ», 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.

2.15. 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_j - СДО в АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ», отнесенной к основному персоналу,

определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

$ШЧ(оп)_{ij}$ - штатная численность работников АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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.

2.16. 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.

2.17. 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 / проректорам, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

$ДО_i$ - должностной оклад (оклад) для ректора, заместителя ректора, главного бухгалтера;

$КТ_i$ - 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 / проректора, 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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 (на основании специальной оценки условий 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» на основании:

- табеля учёта рабочего времени для установления выплат 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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. **Премиальные выплаты** по итогам работы осуществляются работникам АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» – по итогам работы института, структурных подразделений, и по итогам работы конкретного работника за месяц, квартал, календарный год.

4.2.1. 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.

4.2.2. 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.

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

для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.2.4. 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).

4.2.5. 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.

4.3. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладу заработной платы работника.

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

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

4.3.3. 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 Института 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.

4.4. 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.

4.5. 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 (должностной оклад) заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.5.1. 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 (оклада) заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Указанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из областного бюджета Ленинградской области.

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

- к федеральным праздникам;
- к юбилейным датам (с 50-тилетия, через каждые 5 лет) при условии работы в организации на условиях постоянной основной работы не менее 2-х лет;
- 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 федеральным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.5.3. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» в целом за календарный год.

4.6. **Профессиональная стимулирующая надбавка** может устанавливается в абсолютных цифрах для работников АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров с учетом занимаемой должности и ПКГ (профессиональной квалификационной группы).

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается приказом ректора Института на один календарный год.

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

4.7. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением ректора АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ») устанавливаются приказами АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ».

Размеры стимулирующих выплат ректору АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи ректору АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» принимается Учредителем.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Института может быть оказана в следующих случаях, определяемых действующим законодательством РФ (с

учетом ограничений), в том числе:

- 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;
- в иных случаях на основании личного заявления работника.

5.3. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать двух 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»;
- штатным расписанием, формируемым (в качестве составной части штатного расписания, формируемого за счет государственного задания) в случае необходимости введения штатных должностей для сопровождения реализации платных услуг, ведения иной приносящей доход деятельности;
- приказами о назначении на соответствующую должность или для выполнения работ

на условиях совмещения должностей по оказанию платных услуг, ведению иной приносящей доход деятельности;

- приказами об установлении доплат за увеличение объёма работ в связи с сопровождением платных услуг, ведения 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ», составляет в пределах не более 85% от доходов, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности с учетом выплат всех налогов (с учетом страховых отчислений).

6.3. 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 и иной приносящей доход деятельности (проведение рекламы, сбор информации, анкетирование, сопровождение стажировки слушателей, уборка и т.д.) без учета КППЭ.

6.4. 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 и не имеют отличий от порядка и условий оплаты труда работников за счет средств субсидии по государственному заданию.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»

7.1. В АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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);

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

7.2. АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» в пределах имеющихся у него средств, полученных в виде субсидии на возмещение затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) по государственному заданию, 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ», а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» вправе, 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 АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ», а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

7.4. При формировании штатного расписания АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» 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_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

КТ_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j -го работника;

ПК_j – 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;

$\text{ИК}(y)$ – 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. (с учетом изм. и доп.), определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

$\text{СТ}(y)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , КТ_j , ПК_j 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

7.1. 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;
- за выполнения работниками Института услуг/работ, в рамках государственного задания Института и распоряжений/постановлений комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

7.2. 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.

7.3. Расчет почасовой оплаты труда осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262 (с учетом изм. и доп.).

9. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение принимается с учетом решения Ученого совета Института, утверждается и вводится в действие приказом по Институту.

8.2. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

8.3. Отмена настоящего Положения, изменения и дополнения к нему принимаются с учетом решения Ученого совета Института утверждается и вводится в действие приказом по Институту.

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

8.5 Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» и размещению на официальном сайте Института.

Межуровневые коэффициенты по соответствующим должностям

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; уборщик служебных помещений;	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих; отнесенные к первому квалификационному уровню; при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,1
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	1,2
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,4
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,6
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,8

ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1-й КУ	Секретарь руководителя, диспетчер	1,3
	2-й КУ	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	1,55
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
	4-й КУ	Механик	1,75
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5-й КУ	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,9
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й КУ	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; юрисконсульт	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,2
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2,3
	5-й КУ	Главные специалисты <1>: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,5

ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1-й КУ	Начальник исследовательской лаборатории; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела охраны труда; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	3
	2-й КУ	Главный <2> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	3,1
	3-й КУ	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4
Должности, не включенные в ПКГ		Оператор контактного центра	1,2
		Специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов	1,3
		Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор	1,75
		Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; системный аналитик	1,95
		Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
		Специалист по охране труда I категории	2,2
		Ведущий специалист отдела (сектора) <3>; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик	2,3
		Контрактный управляющий	2,5
		Заместитель начальника отдела <4>	2,75
		Начальник (заведующий) сектора <5>	2,8
		Начальник отдела <6>; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда; главный инженер проекта; главный архитектор проекта	3
		Главный инженер, главный системный аналитик	3,1

		Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <7>; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий	3,5
Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры, искусства и кинематографии			
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		Главный библиотекарь; главный библиограф; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки	1,8
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея;	2,6
Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования			
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Дежурный по режиму; младший воспитатель:	
		с высшим образованием	1,5
		без высшего образования	1,35
	2-й КУ	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму:	
		с высшим образованием	1,55
		без высшего образования	1,4
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		с высшим образованием	1,75

		без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-ор- ганизатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,8
		без высшего образования	1,5
	3-й КУ	Воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-пре- подаватель:	
		с высшим образованием	1,9
		без высшего образования	1,6
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель <1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		с высшим образованием	2
		без высшего образования	1,7
Межуровневые коэффициенты по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования			
ПКГ должностей ра- ботников админи- стративно-хозяй- ственного и учебно- вспомогательного персонала	1-й КУ	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	1,75
	2-й КУ	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	1,8
	3-й КУ	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I катего- рии	1,95
		Ассистент; преподаватель.	3

ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	
	2-й КУ	Старший преподаватель. Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межфакультетской (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	3,3
	3-й КУ	Доцент. Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и(или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото- и киностудии, других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и(или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения	3,5
		Профессор.	4,1

	4-й КУ	Начальник управления образовательного учреждения высшего образования, имеющего в своем составе институт и(или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	
	5-й КУ	Заведующий кафедрой.	4,2
		Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	
	6-й КУ	Декан факультета.	4,3
		Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	
Должности, не включенные в ПКГ		Заместитель директора (руководителя): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательной организации	3,5
		Заместитель декана	4,2
Межуровневые коэффициенты по должностям работников сферы научных исследований и разработок			
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Младший научный сотрудник, научный сотрудник.	2,9
	2-й КУ	Заведующий (начальник): лабораторией (компьютерного, фото- и кинооборудования, орг-техники, средств связи)	
	3-й КУ	Старший научный сотрудник.	3
	4-й КУ	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением <1>	
	5-й КУ	Ведущий научный сотрудник.	3,25
Должности, не включенные в ПКГ		Младший редактор	1,95
		Научный редактор	2,5

**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. Доцент
8. Профессор
9. Заведующий кафедрой
10. Заведующий центром
11. Заведующий отделом
12. 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
Компенсационные выплаты		
- за увеличение объёма работ в связи с выполнением работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, в том числе:		10-200% должностного оклада с учетом объема дополнительной выполняемой работы
- сопровождение и участие в мероприятиях сверх государственного задания; - за подготовку проектов нормативных документов, регламентирующих деятельность системы образования Ленинградской области, в т.ч. конкурсных мероприятий; - за работу в комиссиях и рабочих группах, а также сопровождение деятельности органов Института государственно-общественного управления (Наблюдательный совет); - за иные мероприятия на основании приказа ректора.	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		
премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) с учетом КПЭ (локальный нормативный акт Института)	Все должности	10-300% должностного оклада
стимулирующая надбавка по итогам работы с учетом КПЭ (локальный нормативный акт Института)	Все должности	10-300% должностного оклада
премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	Все должности	10-300% должностного оклада
профессиональная стимулирующая надбавка (категория – ППС, иные педагогические работники)		
с учетом занимаемой должности и ПКГ (профессиональной квалификационной группы)		В рублях в соответствии с приказом ректора.
премиальные выплаты к значимым датам (событиям)	Все должности	10-200% должностного оклада
к федеральным праздникам; к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95) при условии работы в организации на условиях постоянной основной работы не менее 2-х лет; 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_i - ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДО_i - ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения;

ЧМ_i - 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.