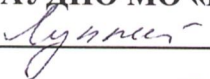


СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета
ГАУДПО МО «ИРО»



Протокол № 7 от «03» 11 2022

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора ГАУДПО МО «ИРО»

 Н.И. Стрельская

«09» ноября 2022

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

г. Мурманск
2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Мурманской области «Институт развития образования» (далее – Учреждение), подведомственного Министерству образования и науки Мурманской области, разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», по согласованию с Комитетом по труду и занятости населения Мурманской области, Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденным приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399, Примерным положением об оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, утверждённым приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 05.10.2020 № 593 и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера;
- заключительные положения;
- размеры должностных окладов по должностям работников Учреждения в соответствии с Приложением № 1 настоящего Положения.

1.2. Заработная плата работников Учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.3. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а

также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5 Оплата труда преподавателей, привлекаемых к работе на условиях почасовой оплаты труда, производится согласно отработанным академическим часам по ставке почасовой оплаты труда, установленной приказом ректора.

Преподавательская работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

1.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава сверх установленной нормы оплачивается в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

1.7. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, и средств от иной приносящей доход деятельности.

При определении размера средств, направляемых на оплату труда (фонд оплаты труда), учитываются в расчете на год по штатному расписанию средства на выплату:

- должностных окладов (окладов) по должностям (профессиям) работников;
- компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Положением об оплате труда;
- выплат стимулирующего характера в пределах, установленных фондом оплаты труда;
- иных выплат в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТс}$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников Учреждения.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте Учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

$\text{ФОТб} + \text{ФОТк} = \text{не более } 70\%$

$\text{ФОТст} = \text{не менее } 30\%$.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада (оклада) и может включать:

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы.

3.1.2. Размеры должностных окладов по должностям работников Учреждения устанавливаются ректором на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.3. Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в Примерном положении об оплате

труда работников учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области.

3.1.4. Размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области.

3.1.5. Размеры окладов по должностям, которые не определены Примерным положением, устанавливаются ректором самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения.

3.1.6. Определение средней заработной платы для оплаты отпусков, командировок и иных видов оплачиваемого отсутствия осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.1.7. Определение среднедневного заработка для оплаты листов нетрудоспособности производится в соответствии с федеральным законом № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

3.1.8. Выплата заработной платы в Учреждении производится в безналичной форме путем перечисления (по заявлению работника) на пластиковые карты платежной системы «Мир».

3.1.9. Выплата заработной платы производится не реже, чем 2 раза в месяц. Срок выплаты - 5 и 20 число. Если 5 либо 20 число приходится на выходные (праздничные) дни, выплата производится накануне выходных (праздничных) дней.

Заработная плата за первую половину месяца работникам выплачивается за фактически отработанное время.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска.

Окончательный расчет с увольняемым работником производится в день увольнения.

3.2. Повышающие коэффициенты к гарантированным должностным окладам работников, образующие новый должностной оклад.

3.2.1. Для профессорско-преподавательского состава установлены повышающие коэффициенты к гарантированному должностному окладу с учетом наличия ученой степени и ученого звания.

3.2.2. Ректор самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При применении повышающих коэффициентов новый должностной оклад рассчитывается как сумма гарантированного размера должностного оклада и величин выплат повышающих коэффициентов и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям, размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом новый должностной оклад рассчитывается как сумма размера должностного оклада и абсолютных величин каждого повышения.

3.2.3. Ректор может самостоятельно устанавливать персональный повышающий коэффициент конкретному работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. При применении персонального повышающего коэффициента новый должностной оклад не образуется и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, кроме процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и районного коэффициента к заработной плате работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу и его размер устанавливается приказом ректора персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер повышающего коэффициента - до 2,0. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен как бессрочно, так и на определенный период.

В зависимости от результатов трудовой деятельности работника, размер повышающего коэффициента может быть изменен.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.3.1 Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3.2. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3.3. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- переработка при суммированном учете рабочего времени (учетный период: год, ст. 104 ТК РФ);
- сверхурочная работа.

3.3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3.5. Ректор Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

В Учреждении установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- доплата за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10 000 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);
- доплата за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и другие ведомственные награды) – в размере 400 рублей в месяц, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Начисление и выплата стимулирующих надбавок производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника решением комиссии по распределению стимулирующих надбавок.

Выплата стимулирующих доплат производится на основании приказа ректора.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за высокое качество выполненных работ/услуг;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за результаты по организации предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- единовременные премии;
- к праздничным и юбилейным датам.

Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника решением ректора. Максимальный размер премии не ограничен. Выплата премии утверждается приказом ректора в пределах бюджетных средств на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

3.4.2. Наименование, условия и размеры стимулирующих выплат и надбавок устанавливается Учреждением самостоятельно на основании Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГАУДПО МО «ИРО».

3.4.3. Размеры премий устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения в процентном или в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

3.4.5. Размер стимулирующей выплаты в рамках основных направлений деятельности определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат Института и утверждается приказом ректора Института.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств, ректор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их либо отменить.

3.4.6. В случае образования экономии фонда оплаты труда работников вследствие оплаты листов нетрудоспособности и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера.

3.4.7. На премию за выполнение особо важных или срочных работ не имеют права:

- работающие по договорам гражданско-правового характера;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.4.8. На премию по итогам работы не имеют права:

- работающие на условиях внешнего совместительства;
- работающие по договорам гражданско-правового характера;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.4.9. Перечень нарушений, за которые стимулирующая надбавка снижается либо не начисляется:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и охраны труда;
- наличие обоснованных письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- при наличии дисциплинарного взыскания.

Снижение размера стимулирующей надбавки производится в том

расчетном периоде, в котором допущено нарушение в работе, и определяется ректором.

3.5. Порядок оказания материальной помощи.

3.5.1. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения при наличии денежных средств, в пределах средств на оплату труда либо за счет средств от иной приносящей доход деятельности, работникам учреждения и может быть оказана по следующим основаниям:

- в связи с длительной и продолжительной болезнью работника или члена его семьи;
- в связи со смертью членов семьи работника (супруга(и), детей, родителей);
- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением ребенка;
- при другой создавшейся сложной жизненной ситуации, не предусмотренной настоящим Положением.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника и финансовая обеспеченность выплаты. Материальная помощь назначается в абсолютном размере. Соответствующее решение о размере материальной помощи оформляется приказом ректора.

3.5.2. Ежегодная материальная помощь и единовременная материальная помощь при выходе на пенсию профессорско-преподавательскому составу оказывается в порядке, предусмотренном Законом Мурманской области от 20.12.2013 №1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

3.6. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда.

Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам Учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно

отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, работы в выходные и праздничные дни (для сторожей – работы в праздничные дни) и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Должностной оклад ректора определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору, проректорам и главному бухгалтеру на общих основаниях, предусмотренных настоящим Положением и локальными нормативными актами.

4.3. Ректору устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности ректора, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

4.4. Должностные оклады проректоров устанавливаются на 10% ниже должностного оклада ректора. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 15% ниже оклада ректора.

Ректор может самостоятельно устанавливать персональный повышающий коэффициент проректорам, главному бухгалтеру с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. При применении персонального повышающего коэффициента новый должностной оклад не образуется и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, кроме процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и районного коэффициента к заработной плате работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу и его размер устанавливается приказом ректора персонально. Максимальный размер повышающего коэффициента - до 2,0. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен как бессрочно, так и на определенный

период.

В зависимости от результатов трудовой деятельности проректоров, главного бухгалтера, размер повышающего коэффициента может быть изменен.

4.5. Проректорам устанавливается надбавка к должностному окладу: за ученое звание доцента - 40%, за ученое звание профессора - 60%.

Выплата надбавки производится за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

4.6. Проректорам устанавливается доплата за ученую степень: доктора наук – в размере 7000 рублей, кандидата наук - в размере 3000 рублей. Выплата производится за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

4.7. Выплаты, указанные в пунктах 4.5. и 4.6., определяются пропорционально отработанному времени, на них начисляется районный коэффициент и полярная надбавка.

Надбавка выплачивается за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

4.8. Наименование, условия и размеры стимулирующих выплат и надбавок проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГАУДПО МО «ИРО».

Надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.

Надбавки выплачиваются за счет средств субсидии на выполнение государственного задания или внебюджетных средств.

- надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- доплата за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10 000 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

- доплата за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и другие ведомственные награды) – в размере 400 рублей в месяц, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Начисление и выплата стимулирующих надбавок производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника решением комиссии по распределению стимулирующих надбавок.

Выплата стимулирующих доплат производится на основании приказа ректора.

4.9. Проректорам, главному бухгалтеру могут быть выплачены премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за высокое качество выполненных работ/услуг;

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- за результаты по организации предпринимательской и иной приносящей

доход деятельности;

- единовременные премии;
- к праздничным и юбилейным датам.

Премии выплачиваются в абсолютном размере либо в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничиваются. Выплата премии производится за счет средств субсидии на выполнение государственного задания или внебюджетных средств.

4.10. Проректорам, главному бухгалтеру может быть установлена надбавка за высокие результаты по организации и обеспечению предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Надбавка устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничивается.

Данная надбавка выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета ректора, проректоров и главного бухгалтера) устанавливается в кратности не более 8. Данное соотношение учитывает все источники финансирования и рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5. Заключительные положения

5.1. Ректор самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.2. Изменение размеров оплаты труда, должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат и надбавок осуществляется:

- при присвоении квалификационного уровня - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного, ученого звания - со дня присвоения;
- при присвоении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

5.3. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, в период временной нетрудоспособности начисление заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.4. При введении новых условий оплаты труда, новых норм труда администрация извещает об этом работников не позднее, чем за два месяца до введения изменений.

5.5. Вопросы оплаты труда, не предусмотренные настоящим Положением, регулируются действующими региональными и федеральным нормативными актами.

Базовые оклады работников ГАУДПО МО «ИРО»

Базовые (должностные) оклады административно-управленческого персонала, профессорско-преподавательского состава и специалистов ГАУДПО МО «ИРО» устанавливаются с учетом Единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, № 217н, от 29.05.2008 № 247н, № 248н) следующим образом:

а) профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Профессорско-преподавательский состав			
Гарантированный оклад по ПКГ – 9 342 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	Ассистент Требования: Высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее года, при наличии послевузовского профессионального образования или ученой степени кандидата наук – без предъявления требований к стажу	1,2569	11 742
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель Требования: Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, при наличии ученой степени кандидата наук – стаж научно-педагогической работы не менее 1 года	1,9486	18 204
3 квалификационный уровень	Доцент Требования: Ученая степень кандидата наук	2,2370	20 898
	Доцент Требования: Ученая степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	2,3589	22 037

4 квалификационный уровень	Профессор Требования: Ученая степень кандидата наук	2,3676	22 118
	Профессор Требования: Ученая степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	2,4931	23 291
	Профессор Требования: Ученая степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	2,7018	25 240
	Профессор Требования: Ученая степень доктора наук и ученое звание «профессор»	2,8312	26 449
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой Требования: Ученая степень кандидата наук	2,9227	27 304
	Заведующий кафедрой Требования: Ученая степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	3,0203	28 216
	Декан Требования: Ученая степень и (или) ученое звание, стаж научной или научно-педагогической работы не менее 5 лет	3,1715	29 628
Руководители структурных подразделений			
Гарантированный оклад по ПКГ – 8 236 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	Помощник ректора, помощник руководителя Требования: Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет	2,1662	17 841

б) профессиональная квалификационная группа должностей работников «руководителей структурных подразделений»:

Квалификационные уровни	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Гарантированный оклад по ПКГ – 8 236 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	Заведующий сектором Требования: Высшее профессиональное образование и дополнительное образование по направлению «Государственное и муниципальное управление», стаж работы не менее 3 лет	3,4259	28 216

2 квалификационный уровень	Начальник отдела Требования: Высшее профессиональное образование и дополнительное образование по направлению «Государственное и муниципальное управление», стаж работы не менее 3 лет	3,0045	24 745
3 квалификационный уровень	Директор центра Требования: Высшее профессиональное образование и дополнительное образование по направлению «Государственное и муниципальное управление», стаж работы не менее 3 лет	3,3362	27 477
	Руководитель проектного офиса Требования: Высшее профессиональное образование по направлению "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы не менее 3 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы не менее 3 лет.	3,0045	24 745
	Заместитель руководителя проектного офиса Требования: Высшее профессиональное образование по направлению "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы не менее 3 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы не менее 3 лет.	2,6569	21 882
	Заместитель директора Требования: Высшее профессиональное образование и дополнительное образование по направлению «Государственное и муниципальное управление», стаж работы не менее 3 лет	2,5023	20 609

в) профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Гарантированный по ПКГ – 4 829 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	<p>Специалист по учебно-методической работе Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</p> <p>Специалист по организационно-методическому обеспечению Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</p>	1,8376	8 874
2 квалификационный уровень	<p>Специалист по учебно-методической работе II категории Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по УМР не менее 3 лет</p> <p>Специалист по организационно-методическому обеспечению Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по организационно-методическому обеспечению не менее 3 лет</p>	1,9975	9 646
3 квалификационный уровень	<p>Специалист по учебно-методической работе I категории Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по УМР II категории не менее 3 лет</p>	2,5728	12 424

	Специалист по организационно-методическому обеспечению Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по организационно-методическому обеспечению II категории не менее 3 лет		
	Тьютор Требования: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж педагогической работы не менее 2 лет.	3,0402	14 681
	Методист Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3,2079	15 491

г) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Гарантированный оклад по ПКГ – 3 401 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	Дежурный по этажу Требования: среднее (полное) общее образование либо основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	2,0565	6 994

д) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Гарантированный оклад по ПКГ – 4 072 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	Техник Требования: среднее	2,0381	8 299

	профессиональное (техническое) без предъявления требований к стажу работы		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или среднее общее образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет.	2,0749	8 449

е) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Гарантированный оклад по ПКГ – 6 086 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	Аналитик Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы Бухгалтер Требования: среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет Экономист Требования: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет Менеджер проектного офиса Требования: Высшее образование	2,1582	13 135

	<p>по специальности менеджмент или высшее профессиональное образование и дополнительное образование в области теории и практики менеджмента, стаж работы не менее 2 лет</p> <p>Электроник Требования: высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p> <p>Специалист по кадрам Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</p> <p>Программист Требования: высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p> <p>Инженер по защите информации Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</p> <p>Специалист по охране труда Требования: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки</p>		
--	---	--	--

	<p>(специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу, либо среднее профессиональное образование и дополнительное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет</p> <p>Пресс-секретарь Требования: высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы</p> <p>Специалист по связям с общественностью Требования: Высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы.</p>		
2 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория:</p> <p>Аналитик Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет, в том числе в</p>	2,1658	13 181

	<p>должности аналитика не менее 2 лет</p> <p>Бухгалтер Требования: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет</p> <p>Экономист Требования: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет</p> <p>Менеджер проектного офиса Требования: Высшее образование по специальности менеджмент или высшее профессиональное образование и дополнительное образование в области теории и практики менеджмента, стаж работы не менее 2 лет</p> <p>Электроник Требования: высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности электроника или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет</p> <p>Программист Требования: высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности программиста или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет</p>		
--	--	--	--

	<p>Специалист по охране труда Требования: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года</p> <p>Пресс-секретарь Требования: высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности «Связи с общественностью», стаж работы в должности пресс-секретаря, корректора, редактора не менее 1 года.</p> <p>Специалист по связям с общественностью Требования: Высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы</p>		
3 квалификационный уровень	<p>Должности служащих, первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутриведомственная категория:</p> <p>Аналитик Требования: высшее профессиональное образование и</p>	2,1715	13 216

	<p>стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 10 лет, в том числе в должности аналитика II категории не менее 5 лет</p> <p>Бухгалтер Требования: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет</p> <p>Экономист Требования: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет</p> <p>Менеджер проектного офиса Требования: Высшее образование по специальности менеджмент или высшее профессиональное образование и дополнительное образование в области теории и практики менеджмента, стаж работы не менее 2 лет</p> <p>Электроник Требования: высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника II категории не менее 3 лет</p> <p>Программист Требования: высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет</p> <p>Специалист по охране труда Требования: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и</p>		
--	---	--	--

	<p>дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет</p> <p>Пресс-секретарь Требования: высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности «Связи с общественностью», стаж работы в должности пресс-секретаря, корректора, редактора не менее 3 лет</p> <p>Специалист по связям с общественностью Требования: Высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы</p>		
4 квалификационный уровень	<p>Должности служащих, первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться наименование «ведущий»:</p> <p>Аналитик Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 10 лет, в том числе в должности аналитика I категории не менее 5 лет</p> <p>Бухгалтер Требования: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет</p>	2,4122	14 681

	<p>Экономист Требования: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста I категории не менее 3 лет</p> <p>Менеджер проектного офиса Требования: Высшее образование по специальности менеджмент или высшее профессиональное образование и дополнительное образование в области теории и практики менеджмента, стаж работы не менее 2 лет</p> <p>Электроник Требования: высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника I категории не менее 3 лет</p> <p>Программист Требования: высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста I категории не менее 3 лет</p> <p>Специалист по кадрам Требования: высшее профессиональное образование по специальности «Менеджмент» или высшее профессиональное образования и дополнительная подготовка в области менеджмента и стаж работы по специальности не менее 2 лет</p> <p>Инженер-электроник Требования: высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3-х лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием не менее 5 лет</p>		
--	---	--	--

	<p>Специалист по связям с общественностью Требования: Высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и дополнительная подготовка по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы</p>	2,7167	16 534
5 квалификационный уровень	<p>Заместитель главного бухгалтера Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет из последних 5 календарных лет работы, связанной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности или с аудиторской деятельностью или среднее профессиональное образование, а также дополнительное профессиональное образование (программа повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) и стаж работы не менее 5 лет из последних 7 календарных лет работы, связанной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности или с аудиторской деятельностью</p> <p>Главный системный администратор Требования: высшее образование - специалитет, магистратура. Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки в области компьютерных и телекоммуникационных систем и</p>	3,1232	19 008
	<p>Главный системный администратор Требования: высшее образование - специалитет, магистратура. Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки в области компьютерных и телекоммуникационных систем и</p>	3,3720	20 552

	<p>средств и стаж работы не менее шести месяцев работы в области системного администрирования</p> <p>Главный менеджер проектного офиса</p> <p>Требования: Высшее образование по специальности менеджмент или высшее профессиональное образование и дополнительное образование в области теории и практики менеджмента, стаж работы не менее 2 лет</p>	3,6962	22 495
--	--	--------	--------

ж) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Гарантированный оклад по ПКГ – 3 229 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	<p>Гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, дворник</p> <p>Требования: основное общее образование без предъявления требований к стажу работы</p>	1,9944	6 440
	<p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p> <p>Требования: основное общее образование без предъявления требований к стажу работы</p>	2,2914	7 399

з) профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Гарантированный оклад по ПКГ – 8 866 руб. 00 коп.			
3 квалификационный уровень	<p>Старший методист</p> <p>Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет</p>	1,8	15 959

и) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (руб.)
Гарантированный оклад по ПКГ – 5 719 руб. 00 коп.			
1 квалификационный уровень	Редактор Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	1,5517	8 874
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория Редактор Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора не менее 3 лет	1,6866	9 646
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория: Редактор Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора II категории не менее 3 лет	2,1724	12 424

Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера

Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

№ п/п	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
1.	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Всем работникам	Коэффициент к заработной плате в размере 1,5	Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО ст. 5
2.	Процентная надбавка к заработной плате	Работникам, получавшим процентную надбавку в размере 80%	Процентная надбавка к заработной плате – 80%	Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1
		Работникам, имеющим стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях		Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО ст. 6
3.	Доплата за работу в ночное время	Всем работникам	35% от должностного оклада, тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (в период с 22:00 часов до 6:00 часов)	Статья 154 ТК РФ
4.	Доплата за сверхурочную работу	Всем работникам	Оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.	Статья 152 ТК РФ

5.	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Всем работникам	<p>1. В размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;</p> <p>2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>	Статья 153 ТК РФ
6.	Доплата за увеличение объема работ, при отсутствии основного работника.	Всем работникам	До 100% от должностного оклада.	Положение об оплате труда работников ГАУДПО МО «ИРО» Статья 60.2; 151 ТК РФ