

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАМЧАТСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

ПРИНЯТО  
НА ЗАСЕДАНИИ СОВЕТА ИНСТИТУТА

Протокол № 2 «27» декабря 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ  
РЕКТОР

И.Д. ЧАПЛЫГИНА

Приказ № 73/Г-о «28» декабря 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах стимулирующего характера и о премировании работников  
краевого государственного автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Камчатский институт развития образования»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»

Т.Н. Пыхтеева Т.Н. Пыхтеева

«27» декабря 2017 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера и о премировании работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования» (далее - Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок стимулирования и премирования труда работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования» (далее - Учреждение). Положение распространяется на всех работников, для которых Учреждение является основным местом работы. Для внешних совместителей порядок и размер стимулирующих выплат определяется условиями трудового договора.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края» и приказом Министерства образования и науки Камчатского края от 29.05.2013 № 804 «О реализации постановления Правительства Камчатского края от 22.04.2013 №161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Уставом Учреждения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края, содержащими нормы трудового права с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников Учреждения в повышении качества предоставляемых услуг и выполняемых работ, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера в пределах объема средств, направляемых на оплату труда (за исключением средств, предусмотренных на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края), отраженного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения. Фонд оплаты труда может быть сформирован как за счет бюджетных средств, так и за счет оказания платных дополнительных образовательных услуг, приносящей доход деятельности, привлечения дополнительных источников финансовых и материальных средств. На стимулирование работников также могут быть направлены средства экономии фонда оплаты труда.

1.4. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, порядок которых регулируется законодательством Российской Федерации и/или Камчатского края) могут быть установлены как в определенном процентном соотношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

1.5. Право инициативы по применению мер материального стимулирования работников Учреждения предоставляется:

- учредителю для установления стимулирующих выплат ректору с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы Учреждения;

- ректору для установления стимулирующих выплат проректорам, а также сотрудникам, находящимся в его непосредственном подчинении;
- проректорам для установления стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений;
- руководителям структурных подразделений для установления стимулирующих выплат остальным работникам.

1.6. В Учреждении создана комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), заседания которой проводятся не позднее 25 числа месяца, за который производится стимулирование. Заседание комиссии может не проводиться по решению ректора.

В состав Комиссии могут входить: ректор, главный бухгалтер, проректоры, руководители структурных подразделений, председатель выборного органа первичной профсоюзной организации или лицо им уполномоченное, инспектор по кадрам. Председателем Комиссии является ректор (в период отсутствия - лицо, его заменяющее), секретарем - инспектор по кадрам (в период отсутствия - лицо, его заменяющее).

1.7. Состав Комиссии и сроки ее деятельности утверждаются приказом ректора. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протоколы хранятся в делах Учреждения.

1.8. Письменные представления о стимулировании выносятся на рассмотрение Комиссии. Во внесенном на рассмотрение Комиссии представлении указываются конкретные результаты деятельности за определенный период в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и/или Камчатского края), могут быть не установлены или снижены в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- некачественного выполнения должностных обязанностей;
- снижения качества оказания услуг и работ;
- несоблюдения (без объективных причин) плановых сроков выполнения работ, несамостоятельного и/или повторного выполнения работ;
- наличия обоснованных письменных замечаний, нареканий, претензий со стороны руководителей структурных подразделений, проректоров, ректора, учредителя; жалоб слушателей (заявителей) в связи с некачественным выполнением услуг и работ;
- наличия дисциплинарного (или иного) взыскания за отчетный период;
- наличия докладных записок непосредственного руководителя о неудовлетворительном качестве работы подчиненного;
- наличия объяснительных записок самого работника по фактам допущенных нарушений, с указанием причин нарушений, признанных Комиссией неубажительными/отсутствия объяснительных записок, подтвержденного соответствующим актом;
- в случаях, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы

(должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- в случае отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса;

- в случае нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

1.10. В случае отсутствия или дефицита финансовых средств, по независящим от Учреждения причинам, ректор имеет право приостановить стимулирующие выплаты (за исключением выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и/или Камчатского края) либо пересмотреть их размеры на основании решения Комиссии.

1.11. Объем средств стимулирующего характера составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда от общего фонда оплаты труда, формируемых за счет средств краевого бюджета. При этом в первую очередь, обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

Размер стимулирующих выплат может быть пересмотрен при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и/или в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

## **2. Выплаты стимулирующего характера**

2.1. В целях стимулирования работников Учреждения применяются следующие виды выплат (Приложение № 1):

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- премии;
- доплаты;
- материальная помощь.

2.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством образования и молодежной политики Камчатского края, в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с Приложением №1.

2.3. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

2.4. Водителю по решению ректора может быть установлена доплата до 50 % за безаварийную работу.

2.5. Премии устанавливаются в целях поощрения за выполненную работу, за достижение высоких результатов работы сотрудниками Учреждения, а также по результатам работы за определенный период, в иных случаях, определяемых настоящим Положением. Максимальным размером премии не ограничены.

2.6. Выплата премий в процентном отношении от должностного оклада или в абсолютном размере направлена на повышение материальной заинтересованности работников Учреждения в качественной организации, проведении, обеспечении и развитии уставной деятельности, повышения ее эффективности, в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне.

### **3. Порядок установления повышающих коэффициентов**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за

интенсивность и качество работ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника, с учетом мнения руководителя структурного подразделения в соответствующий период, выраженного в служебной записке, на основании приказа по Учреждению, за исключением работников, повышающий коэффициент которых устанавливается с целью доведения их заработной платы до уровня минимальной заработной платы, установленной нормативными правовыми актами в Камчатском крае.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем сотрудникам Учреждения, за исключением педагогических работников, для которых при расчете должностного оклада применяется повышающий коэффициент стажа педагогической и методической работы в соответствии с законодательством Камчатского края, определяющим систему оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2
- при выслуге лет свыше 5 - 0,3.

Работникам бухгалтерии повышающий коэффициент устанавливается за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальностям: бухгалтер, экономист и не зависит от общего количества лет, проработанных в Учреждении:

- при стаже от 3 до 5 лет – 0,2;
- при выслуге лет свыше 5- 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет и стаж работы по специальности работникам бухгалтерии не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за образцовое качество выполняемой работы с учетом интенсивности, сложности, важности выполнения поставленных задач, степени инициативности, самостоятельности и ответственности работника. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ, его размерах рассматривается на комиссии по стимулированию в соответствии с критериями оценки эффективности труда для установления повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ (Приложение №2). Окончательное решение принимается ректором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ – 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

#### 4. Премии

4.1. Премии могут устанавливаться конкретным работникам:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за квартал, полугодие, год и ко Дню учителя, к юбилею Учреждения и др.;
- к личному юбилею – 50 лет и далее каждые 5 лет, к Международному женскому дню и Дню защитника Отечества;
- за образцовое качество выполняемых работ.

4.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии за образцовое качество выполняемых работ не ограничена. Размеры премии могут устанавливаться по решению ректора при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.3. Ректору по согласованию с учредителем может быть выплачена премия за счет средств, направленных на обеспечение государственного задания и за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.4. Премия по итогам работы за определенный период может быть выплачена работникам Учреждения с целью их поощрения за общие результаты труда с учетом исполнения должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне. Премия может быть выплачена по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год). При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации уставной деятельности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий различного уровня;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- инициативное участие в течение установленного периода в выполнении особо важных работ;
- инициативное участие в развитии внебюджетной деятельности Учреждения.

4.5. Каждому работнику размер премии устанавливается индивидуально.

4.6. Выплата премии не производится сотрудникам по следующим основаниям:

- неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- грубое нарушение трудовой дисциплины;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя.

4.7. При отсутствии экономии ФОТ работников Учреждения ректор имеет право приостановить выплаты премий.

## **5. Материальная помощь**

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи со следующими обстоятельствами:

- рождение ребенка;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты имущества;
- в связи с тяжелым материальным положением многодетным работникам при низком заработке, матерям-одиночкам, сотрудникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь (свыше двух месяцев);
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг, дети);
- при других обстоятельствах, вызывающих необходимость оказания материальной помощи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления работника Учреждения при

наличии подтверждающих вышеуказанные обстоятельства документов, не чаще одного раза в год.

5.3. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и зависит от конкретных обстоятельств, побудивших обратиться за материальной помощью.

5.4. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальной защиты.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Персональную ответственность за представления о стимулирующих выплатах, своевременное вынесение представления на рассмотрение Комиссии несет должностное лицо, имеющее право инициативы по применению мер стимулирующего характера работников Учреждения.

6.2. Вопросы стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Камчатского края, трудовым договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

6.3. Настоящее Положение действует с 01 января 2018 года и до отмены или замены его новым Положением.



Приложение 1  
к Положению о выплатах  
стимулирующего характера и  
о премировании работников  
КГАУ ДПО «Камчатский  
ИРО»

	Виды стимулирующих выплат	Размеры выплат
<b>1. Повышающие коэффициенты:</b>		
1.1.	Персональный повышающий коэффициента к окладу (должностному окладу)	до 3,0
1.2.	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет: при выслуге лет от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,2 0,3
1.3.	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам бухгалтерии за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности: при выслуге лет от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,2 0,3
1.4.	Повышающий коэффициент к окладу (должностному оклад) за интенсивность и качество работ	до 0,5
<b>2. Премии:</b>		
2.1.	За выполнение особо важных и срочных работ	при наличии средств на данные цели
2.2.	По итогам работы за квартал, полугодие, год и ко Дню учителя, к юбилею Учреждения	при наличии средств на данные цели
2.3.	К личному юбилею – 50 лет и далее каждые 5 лет, к Международному женскому дню и Дню защитника Отечества	при наличии средств на данные цели
2.4.	За образцовое качество выполняемых работ	При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации; награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.
<b>3. Доплаты:</b>		
3.1.	Обязательные доплаты: за наличие ученой степени доктора наук ученой степени кандидата наук государственных наград СССР, РСФСР и Российской Федерации	Устанавливаются в порядке и размерах, утвержденных законодательством Российской Федерации и Правительством Камчатского края
3.2.	За безаварийную работу (для водителя)	до 50%
<b>4. Материальная помощь</b>		
4.1.	При рождении ребёнка	при наличии средств на данные цели

4.2.	При несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты имущества	при наличии средств на данные цели
4.3.	В связи с тяжелым материальным положением многодетным работникам при низком заработке, матерям - одиночкам, сотрудникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь (свыше двух месяцев)	при наличии средств на данные цели
4.4.	В случае смерти близких родственников (родители, супруг, дети)	при наличии средств на данные цели
4.5.	При других обстоятельствах, вызывающих необходимость оказания материальной помощи	при наличии средств на данные цели

Приложение 2  
к Положению о выплатах  
стимулирующего характера и  
о премировании работников  
КГАУ ДПО «Камчатский  
ИРО»

**Критерии оценки эффективности труда  
для установления повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и  
качество работ сотрудникам  
краевого государственного автономного учреждения дополнительного  
профессионального образования  
«Камчатский институт развития образования»**

№/№	Критерии результативности*	Диапазон значений (в баллах)
1	Высокое качество и результативность	0-20
2	Интенсивность труда	0-15
3	Инициативность	0-15

*\* Показатели результативности по каждому критерию и по должностям разрабатываются ректоратом и утверждаются ректором.*