

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АМУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»  
(ГАУ ДПО «АМИРО»)**

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом исполняющего  
обязанности ректора  
ГАУ ДПО «АМИРО»  
от 11.10.2019 № 406

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников  
государственного автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Амурский областной институт развития образования»

**ПРИНЯТО**

на заседании Ученого совета  
ГАУ ДПО «АМИРО»  
протокол от 29.09.2019 № 1

Благовещенск, 2019 г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования» (далее – Институт), подведомственного министерству образования и науки Амурской области (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений».

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (Приложение 1);

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений»;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений»;

условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Института, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда (Приложение 2);

иные выплаты.

1.2. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Института в повышении качества работы, эффективного решения поставленных целей, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Система оплаты труда работников Института, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, с учётом мнения представительного органа работников (совета трудового коллектива), а также настоящим Положением и является обязательной для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников ограничивается размером фонда оплаты труда.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор

(«эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Размеры и сроки индексации заработной платы работников Института определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.11. Утверждённая предельная доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Института обеспечивается руководителем Института при формировании штатного расписания на соответствующий финансовый год.

1.12. Штатное расписание Института утверждается приказом ректора Института по согласованию с министерством образования и науки Амурской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Института на начало финансового года.

1.13. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Института в соответствии с уставом Института.

1.14. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом ректора могут вноситься изменения, которые также согласовываются с министерством образования и науки Амурской области.

1.15. Проект штатного расписание направляется на согласование в министерство образования и науки Амурской области за 30 дней до предполагаемого начала срока его действия.

## **II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложение №1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Институт в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института, в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Порядок установления окладов (должностных окладов) осуществляется путём перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников (55-60%) за счёт оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

## **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников Института по должностям, не отнесённым к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утверждённым постановлением Правительства области от 28.04.2010

№ 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений», в Институте устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

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

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников (совета трудового коллектива) в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть

уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

При этом ректор Института принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учётом финансово-экономического положения Института:

размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый

час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер доплаты - 20% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путём применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и



Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается Институтом с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Институте в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесённым к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утверждённого постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений», работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера, порядок выплат которых утвержден в «Положении о распределении симулирующей части фонда оплаты труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования», которое является неотъемлемой частью данного Положения:

- *выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:*

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- *выплаты за качество выполняемых работ:*

надбавка за достижение высокого качества выполнения работы (устанавливается по индивидуальным показателям качества труда);

- *надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам:*

надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогам дополнительного образования Института;

- *надбавка за классность водителям автомобилей;*

- *выплаты за непрерывный стаж работы в Институте;*

- *выплаты за наличие учёной степени, учёного звания, почётных званий:*

надбавка за наличие почётного звания;

надбавка за наличие учёной степени;

надбавка за наличие учёного звания;

- *премиальные выплаты по итогам работы.*

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

выполнение особо важных и срочных работ;

участие в выполнении важных работ и мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

работу, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института;

подготовка к всероссийским, областным мероприятиям;

разработка образовательных проектов, программ;

иные стимулирующие надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные выполненные работы

или иные причины её установления.

#### 4.3. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по индивидуальным показателям качества труда и используется при стимулировании качества выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института.

#### 4.4. Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

В целях стимулирования педагогических работников Института к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - 10%;

при наличии высшей квалификационной категории - 15%.

Надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (Института) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

#### 4.5. Надбавка за классность водителям автомобилей.

В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путём повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей:

первый класс - 25%;

второй класс - 10%).

#### 4.6. Надбавка за непрерывный стаж работы в Институте.

Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливается работнику в следующих размерах, при стаже работы в Институте:

от 5 до 10 лет включительно - 3%;

от 10 до 15 лет включительно - 5%;

свыше 15 лет - 7%.

#### 4.7. Надбавка за наличие учёной степени, учёного звания, почётного звания.

Надбавка за наличие учёной степени, почётного звания Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почётных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Рекомендуемые размеры надбавок за наличие учёной степени, учёного звания, почётных званий Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации к должностному окладу составляют:

почётные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почётные звания - 30%;

учёная степень «доктор наук» - 50%;

учёная степень «кандидат наук» - 30%;

учёное звание «профессор» - 25%;

учёное звание «доцент» - 10%.

#### 4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется по решению ректора Института в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

проректоров, главного бухгалтера и иных работников, подчинённых непосредственно ректору;

руководителей структурных подразделений Института и иных работников, подчинённых проректорам - по представлению проректоров;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Института - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Института. В Институте одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывается:

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность и высокие результаты работы;

по итогам выполнения НИР<sup>1</sup> или этапа работ;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки специалистов и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института;

успешное выполнение сверхплановых заданий ректората.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

---

<sup>1</sup> НИР – научно-исследовательская работа

работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом Института с учётом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, средств от приносящей доход деятельности, направленных Институтом на оплату труда работников, иных источников.

4.9. Для распределения стимулирующих выплат, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работников Института, позволяющих оценить качество их работы, создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят проректоры, руководители структурных подразделений, иные работники и представители Совета трудового коллектива. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом ректора Института.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования».

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования» утверждается ректором Института и согласовывается с выборным органом коллектива (Советом трудового коллектива), обеспечивая государственно - общественное управление.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом, на основании которого ректор Института издаёт приказ.

## **V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА ИНСТИТУТА, ПРОРЕКТОРОВ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

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

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесённым к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утверждённым постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений».

Размер должностного оклада ректора Института определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Института) и может быть изменён в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда ректора Института устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Заработная плата ректору Института, проректорам и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

ректору Института, - министром образования и науки Амурской области по согласованию с управлением занятости населения области и заместителем

председателя Правительства Амурской области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

проректорам и главному бухгалтеру Института – ректором Института.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Института (без учёта заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

По решению Министерства образования и науки Амурской области предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Института, и среднемесячной заработной платы работников Института (без учёта заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3 может быть увеличен в отношении ректора Института, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством области.

Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института рассчитывается за календарный год с учётом всех источников финансового обеспечения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностных окладов проректоров Института, главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору Института в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.



5.2. С учётом условий труда проректоров и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат ректору Института, показатели эффективности его работы и критерии оценки показателей ежегодно устанавливаются министерством образования и науки Амурской области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Института.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректору Института в виде премий по итогам работы (квартал, год) и за наличие учёной степени, почётных званий.

5.4. Выплаты стимулирующего характера и премирование ректора Института производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке выплаты премий по итогам работы, стимулирующих выплат ректорам областных государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, утверждённым приказом министерства образования и науки области от 14.12.2018 № 1437, с учётом результатов деятельности Института в соответствии с показателями эффективности деятельности Института и работы ректора и критериями их оценки.

Результаты деятельности Института рассматриваются по окончании отчётного периода комиссией министерства образования и науки Амурской области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера для проректоров и главного бухгалтера устанавливаются приказом ректора Института на основании показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для проректоров и главного бухгалтера оформляется приказом ректора Института с обязательным указанием причины.

5.6. Стимулирование ректора Института осуществляется в соответствии с

решениями министерства образования и науки Амурской области, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников Института в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счёт средств областного бюджета;

выполнение Институтом в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

недопущение в учреждении просроченной кредиторской задолженности;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.;

организация и развитие приносящей доход деятельности, в соответствии с уставом;

результаты независимой оценки качества условий оказания услуг Институтом;

выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг Институтом, в рамках компетенции ректора (в случае проведения такой оценки);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе Института (по результатам мониторинга);

участие Института в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

своевременное выполнение распоряжений учредителя;

выполнение квоты по приёму на работу инвалидов;

отсутствие обоснованных жалоб.

5.7. Стимулирование ректора Института осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных

заданий ректору Института устанавливается министром образования и науки области по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области при наличии:

письменного поручения губернатора области, первого заместителя председателя Правительства области руководителю областного Института о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учётом личного вклада ректора Института в общие результаты работы.