

РАССМОТРЕНО

Педагогическим советом
Протокол № 2 от 24.11.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом ВрИО директора
ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-
технологический техникум
им. Е.И. Лебедева»
№ 52 от «25 ноября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирования работников ГАПОУ ЛО «Тихвинский
промышленно- технологический техникум им. Е.И. Лебедева»
(новая редакция)



Тихвинский
промышленно-технологический
техникум им. Е. И. Лебедева

Г.Тихвин
2021 год

**Положение
о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по
видам экономической деятельности**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Государственного автономного образовательного учреждения «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.Е. Лебедева» (далее - работники, учреждения) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2019 года N 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

Настоящее Положение разработано на основании:

- Постановление Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2019 г. N 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области";
- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании»;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 196-ФЗ).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее - уполномоченный орган в кратности от 1 до 5).

1.3. Данное положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников техникума с 01 ноября 2021 года и до внесения в него изменений, далее вступает в действие новое положение с поправками.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителю учреждения - правовыми актами уполномоченного органа.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения,

устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются на основании приложений 1, 2 и 5 положения к постановлению Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2019 г. N 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области" утверждаются распоряжением руководителя техникума.

2.7. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей:

- Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

- Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю устанавливается:

- социальным педагогам;
- мастерам производственного обучения;
- методистам;
- педагогу-психологу;
- воспитателю;
- руководителям физического воспитания образовательных учреждений, реализующих образовательные программы по подготовке специалистов среднего звена и по подготовке квалифицированных рабочих, служащих;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

720 часов в год – остальным преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы по подготовке специалистов среднего звена и по подготовке квалифицированных рабочих, служащих.

Дежурные по общежитию работают в режиме гибкого рабочего времени. Учёт рабочего времени суммированный; по отдельному графику. Учётным периодом является месяц.

2.9. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого распоряжением по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее - тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

- Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.
- Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.
- К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров

учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер должностного оклада отражается в трудовом договоре. По состоянию на начало учебного года (на 01 сентября) размеры педагогической нагрузки, размеры выплат компенсационного характера оформляются распоряжением директора с ознакомлением работника под роспись.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о нагрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.10. Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2)$$

где:

$ДО_i$ - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

$КК_i$ - повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

$КТ_i$ - повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.11. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением

Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

2.12. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i$$

где:

$КВ_i$ - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

$ПЗ_i$ - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i - надбавка за ученую степень для i-го работника.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.14. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области"; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.15. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

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

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

2.16. Должностной оклад руководителя устанавливается уполномоченным органом, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

2.17. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного - 90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя.

2.18. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения СДО руководителя:

- педагог дополнительного образования (включая старшего);
- педагог-организатор;

- социальный педагог;
- методист (включая старшего);
- педагог-психолог;
- мастер производственного обучения;
- преподаватель;
- руководитель физического воспитания;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,
- воспитатель (включая старшего).

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.19. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей.

2.20. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности.

2.21. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.22. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются в следующих размерах:

Наименование выплат компенсационного характера	Категория работников	Выплаты
За организацию воспитательной работы в учебной группе	Педагогические работники (кураторы учебных групп)	4000 руб.
За руководство предметной (цикловой) комиссией.	Педагогические работники	15% РДО
За заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности).	Педагогические работники	10% РДО
За проверку письменных работ по дисциплинам:	Педагогические работники	
русский язык, родной язык		20% РДО
Математика		15% РДО
Иностранный язык и черчение		10% РДО

РДО - размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Выплаты, указанные таблице, осуществляются пропорционально соотношению списочной и наполняемости группы.

Компенсационная выплата за организацию воспитательной работы в размере 4000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы педагогических работников) осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости учебной группы.

Педагогический работник может осуществлять организацию воспитательной работы только в одной учебной группе. В случае производственной необходимости, организация воспитательной работы педагогическим работником может осуществляться в 2-х учебных группах.

Компенсационная выплата педагогическим работникам за проверку письменных работ производится с учётом установленных норм учебной нагрузки. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов

3.5. Работа в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) оплачивается в повышенном размере:

Работникам - 20 проц. должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни сверх нормы рабочего времени не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере

Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в том числе доплата за уборку служебных помещений, уборки туалетов в размере устанавливается - 10 % должностного оклада.

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, оформляются распоряжением директора с ознакомлением работника под роспись с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты

труда.

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

Мастерам производственного обучения за период отсутствия основного работника во время его замещения производится доплата:

- При работе на группе с проведением уроков практических занятий и учебной практики - 50 процентов должностного оклада,

- при нахождении обучающихся на теоретических занятиях в размере 30 процентов должностного оклада.

Мастерам производственного обучения при общей нагрузке для подготовки специалистов среднего звена составляет 960 аудиторных часов в год на ставку (при наполняемости 25 чел.), которая определяется учебными планами.

Мастерам производственного обучения при проведении практических занятий оплата производится с должностного оклада.

3.7. Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

3.8. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии - локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.9. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.6 настоящего Положения, в том числе:

N п/п	Категории работников, условия	Выплата, проц. от должностного оклада, оклада, выплат по ставке зарплатной платы, (если не указано иное)
1	2	3
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому(13)	20
2	Педагогическим работникам за обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях(14)	20

13) Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

(14) Выплата назначается педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров приведенных в таблице.

3.10. Компенсационная выплата в части классного руководителя устанавливается, в том числе: по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих - 25 человек и по

программе подготовки специалистов среднего звена – 25 человек.

Если списочная наполняемость группы ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в техникуме. Стимулирующие выплаты персонализированы и выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям. Критерии оценки результативности и качества труда являются приложением к трудовому договору работника.

Размер стимулирующих выплат может изменяться в зависимости от качества труда работника и выплачиваются при наличии бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

4.2. Размеры и виды стимулирующих выплат работникам техникума устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам;

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения, не допускается.

4.4. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал и выплачивается ежемесячно при расчете заработной платы (до следующего подведения итогов работы). Для вновь принятых работников расчет стимулирующей надбавки рассчитывается пропорционально отработанному времени за квартал от максимального размера выплаты установленного в положении.

4.5. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах от оклада работника без повышающих коэффициентов.

4.6. Ежемесячные стимулирующие надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности подразделения, работников согласно таблицы:

п/н	Категория работников	Показатели Оценки	Размер выплаты
1	Преподаватели, мастера производственного обучения	Качество реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО. Сохранность контингента обучающихся (успеваемость). Повышения качества подготовки, трудоустройства выпускников. Работа в инновационном режиме, использование современных информационных технологий и дистанционных форм обучения. Организация и проведение мероприятий федерального и регионального значения, по результатам участия в федеральных, областных, региональных и международных смотрах-конкурсах, различных олимпиадах и чемпионатах, в том числе в Worldskills и подготовки к ним и демонстрационном экзамене.	До 50% Педагогическим работникам в % отношении пропорционально объема педагогической нагрузки установленной на учебный год, но не выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

		<p>Повышение квалификации. Обеспечение сохранности имущества. Соблюдение электро безопасности и СанПин. Развития учебно-материальной базы через развитие социального партнерства; За продолжительную работу в техникуме и профессионализм; Другие основания.</p>	
2	Учебно-вспомогательный персонал	<p>Качественное ведение документации. Своевременная подготовка и представление установленной отчетности. Содействие педагогическим работникам в организации учебно-воспитательного процесса в учебных группах. Содействие и участие в общетехникумовских, районных (городских), областных и международных мероприятиях. Использование современных информационных технологий. Отсутствие жалоб со стороны работников и обучающихся. Повышение квалификации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. За продолжительную работу в техникуме и профессионализм; Другие основания.</p>	До 80% к должностному окладу (по представлению зам. директора по УР, УПР, ВР и безопасности, ОВ и главного бухгалтера, в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника)
3	Хозяйственный персонал	<p>Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния территории техникума и её благоустройству. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Эффективное обслуживание инженерных сетей, снижение рисков их аварийности. Высокий уровень исполнительской дисциплины. За продолжительную работу в техникуме и профессионализм; Другие основания.</p>	До 100% к должностному окладу (по представлению зам. директора ОВ, энергетика в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника)
4	Административно-управленческий персонал	<p>Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса. Своевременная подготовка и представление установленной отчетности. Планирование деятельности структурного подразделения, учреждения, своевременный анализ результатов деятельности структурного подразделения, выявление проблем и их устранение. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности превышающей предельно допустимое значение, установленное Отраслевым органом. Выполнение требований ППБ, электробезопасности, охраны труда, жизни обучающихся и работников. Своевременное обеспечение необходимым оборудованием учебных кабинетов, лабораторий и учебных и учебно-производственных мастерских. Качество организации и проведения ремонтных работ. Отсутствие предписаний надзорных органов, судебных исков. Отсутствие жалоб со стороны</p>	До 60% к должностному окладу (по представлению директора, пропорционально доплаты указанной в распоряжении уполномоченного органа в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника)

		<p>работников и обучающихся. Повышение квалификации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. За продолжительную работу в техникуме и профессионализм.</p>	
--	--	---	--

4.7. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

4.8. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

4.10. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.11. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя) устанавливаются распоряжением учреждения.

4.12. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением уполномоченного органа.

Премии по итогам работы.

4.13. Премии по итогам работы выплачиваются работникам на основании распоряжения директора техникума с учётом мнения совета руководства на основании КПЭ. В число премируемых входят все работники техникума, включая совместителей. Размер премиальных выплат работникам (в т. ч. заместителям директора, главному бухгалтеру) не может превышать 50% должностного оклада.

4.14. Премии по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – 1 раз в полугодие (июнь, декабрь) и при наличии финансовых средств.

4.15. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности, для руководителя учреждения, руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) учреждения – не более 15 КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.16. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

б) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

в) измеримость – критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее- значения критерия оценки деятельности);

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

4.17. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, определяется в процентном отношении к сумме должностного оклада без компенсационных и повышающих коэффициентов.

Премии по итогам работы за выполнение особо важных (срочных работ).

4.16. Критерии премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных работ):

п/н	Категория работников	Размер выплаты	Критерии выплат(премий) по отдельным показателям
1	Преподаватели, мастера производственного обучения	по представлению зам. директора по УР, УПР	За участие в региональных чемпионатах Worldskills и конкурсах: 1 место - 90%, 2 место - 80%, 3 место - 70%; 2. За прохождение отборочного тура национального чемпионата России – 100%; 3. За участие в областных конкурсах профессионального мастерства: 1 место - 70%, 2 место - 60%, 3 место - 50%; 4. За участие в конкурсах профессионального мастерства для обучающихся из числа лиц с ОВЗ "Абилимпикс" -50% Личное участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Мастер года» 5. За выполнение особо важных и срочных работ
2	Учебно-вспомогательный персонал	по представлению зам. директора по УР, УПР, ВР и безопасности, ОВ, главного бухгалтера	За выполнение особо важных и срочных работ
3	Хозяйственный персонал	по представлению зам. директора по ОВ	1. За подготовку помещений к новому учебному году 2. За расширение зоны обслуживания 3. Подготовку и уборку помещений к проведению чемпионатов, открытых мероприятий 4. Уборку и дезинфекцию помещений при экстренных случаях
4	Административно-управленческий персонал	по распоряжению директора	1. за выполнение особо важных и срочных работ и заданий 2. за достижение высоких результатов в чемпионатах, олимпиадах, соревнованиях регионального, Российского, Международного уровней 3. Иные мероприятия

За участие в корпоративном Чемпионате премирование производится организаторами мероприятия.

4.18. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

4.19. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.20. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

4.21. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.22. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Указанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из областного бюджета Ленинградской области.

Премии к значимым датам.

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

- в связи с юбилеями (50, 60, 70, 75)-5000 руб;
- в связи с профессиональными и иными праздниками;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.24. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.25. Премиальные и стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии финансовых средств.

5. Порядок лишения стимулирующих выплат.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работником, а также объективность и достоверность представляемой им информации.

5.1. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных нормативных актов техникума, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае работник исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же года, в котором оно было наложено, то размер премии за год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

5.2 Конкретные виды, основания и размеры премий предусмотрены Порядком распределения надтарифного фонда оплаты труда.

5.3. Назначение стимулирующих выплат не производится:

- если работник за отчётный период имел дисциплинарные взыскания (выговор);
- если в отношении работника за отчётный период поступили письменные жалобы от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, работников техникума, работников сторонних организаций, обоснованность которых подтверждена служебной проверкой.

5.4. Критерии лишения работников стимулирующих выплат и премий установлены в таблице:

1. Все категории работников		
1.1	Опоздание на работу по неуважительным причинам более трёх раз; неоднократный, несвоевременный уход с работы без разрешения руководителя структурного подразделения (30%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.2	Несвоевременное представление всех видов отчётности техникума (от 50% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.3	Невыполнение или несвоевременное выполнение распоряжений, приказов администрации техникума, комитета общего и профессионального образования Ленинградской области (от 20% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.4	Неоднократные нарушения правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных норм и правил (от 50% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.

1.5	Неоднократные нарушения трудовых обязанностей, Устава, отдельных локальных нормативных актов техникума (от 50% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.6	Наличие дисциплинарного взыскания в течение календарного года (замечание - 50%, выговор - 100%).	Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.7	Наличие листка нетрудоспособности (от пропорционально отработанного времени).	Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.8	Отпуск без содержания (от пропорционально отработанного времени).	Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.9	Оскорбление личности работника техникума, обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, работников других организаций (100%).	Письменная жалоба, подтвержденная служебной проверкой, распоряжением директора.
2. Педагогические работники		
2.1	Несвоевременное, неаккуратное заполнение журналов, зачетных и экзаменационных ведомостей, зачётных книжек; несвоевременное предоставление учебной документации (рабочих программ, календарно-тематических планов, планов работы кабинетов и лабораторий, журналов классных руководителей и др.) (от 30% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.

5.5. Работник, не согласный с лишением стимулирующих выплат или с их размером, имеет право обратиться к директору техникума с соответствующим письменным заявлением (подать апелляцию).

5.6. Директор рассматривает заявление и представляет письменный ответ по существу заявления.

5.7. Результат полученного ответа работник может обжаловать в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретные размеры принимает директор техникума на основании письменного заявления работника. Материальная помощь имеет вид выплаты единовременного характера предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях так же по заявлению работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

Директору техникума материальная помощь оказывается согласно распоряжения учредителя. Работникам техникума ,материальная помощь может оказываться в размере до 100% должностного оклада в следующих случаях: при стихийных бедствиях, несчастных случаях, в целях социальной поддержки на лечение, семье умершего работника или пенсионера, а также смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) на основании копии свидетельства о смерти.

6.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

7. Выплата заработной платы и удержания

7.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. Выплачивается путём перечисления на банковские карты, а при их отсутствии наличными в кассе учреждения.

7.2. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 23-го числа месяца (за первую половину текущего месяца) и 8-го числа следующего за расчетным (за вторую половину).

7.3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата производится накануне указанных дней.

7.4. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающихся работнику (ст. 138 ТК РФ)

8. Порядок предоставления и оплаты дней отдыха после проведения вакцинации против коронавирусной инфекции (Covid-19)

8.1. Согласно рекомендаций по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021г., протокол № 9, данным положением установлены оплачиваемые дни отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции следующим образом:

8.1.1. По письменному заявлению Работнику предоставляется день отдыха следующий за днем проведения вакцинации либо ревакцинации против коронавирусной инфекции.

8.1.2 Оплата за указанные дни отдыха производится в размере среднего заработка работника и в сроки указанные в пункте 7.2 данного Положения.

Главный бухгалтер

Н.А.Мельник

Согласовано:

- Зам.директора по УПР
- Зам.директора по УР
- Зам.директора по ВР
- Зам.директора по ОВ
- Главный бухгалтер
- Отдел кадров

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ ЛО
ТПТТ им. Е.И.Лебедева

« _____ » _____

Комиссия по распределению надтарифного фонда

по определению доплат и надбавок работникам ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И.Лебедева»

- Зам.директора по УПР;
- Зам.директора по УР;
- Зам.директора по ВР;
- Зам.директора по ОВ;
- Главный бухгалтер;
- Энергетик;
- Отдел кадров;

Приложение 1

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности для определения доплаты по итогам работы на год.

_____(подразделение)_____

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И.
Лебедева»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
	ИТОГО:			

Приложение 2

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности для определения премии по итогам работы на год.

_____(подразделение)_____

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И.
Лебедева»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
	ИТОГО:			