



КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Ленинградской области  
«Тихвинский промышленно-технологический  
техникум имени Е.И. Лебедева»

РАССМОТРЕНО  
общим собранием работников  
ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-  
технологический техникум  
им. Е. И. Лебедева»

протокол от 29.08.2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО  
Распоряжением директора  
ГАПОУ ЛО «Тихвинский  
промышленно-технологический  
техникум им. Е. И. Лебедева»

от 01.09.2022 г. № 142

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда  
работников ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-  
технологический техникум имени Е.И. Лебедева»**

**2022 год**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	3
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ТЕРМИНЫ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	3
4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ	6
6. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МЕЖУРОВНЕВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ И ОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ	8
7. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МЕЖУРОВНЕВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ	10
8. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРУ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ	15
9. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ	17
10. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ	20
11. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ	22
12. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА	23
13. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ	24
14. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ	25
15. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ	26
16. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ГАПОУ ЛО «ТПТТ ИМ. Е.И. ЛЕБЕДЕВА»	27
17. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	28
18. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ОПЛАТЫ ДНЕЙ ОТДЫХА РАБОТНИКАМ ПОСЛЕ ПРОВЕДЕНИЯ ВАКЦИНАЦИИ/РЕВАКЦИНАЦИИ ПРОТИВ КОРОНОВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ	29

## 1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством РФ, субъекта РФ и регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Тихвинский промышленно-технологический техникум имени Е.И. Лебедева» вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников.

1.2. Положение предназначено для решения следующих задач:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- закрепление высококвалифицированных кадров, что способствует повышению качества образовательного процесса;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты;
- осуществление мер социальной поддержки работающих.

## 2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Данное положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой Кодекс РФ;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 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»;
- Областной закон Ленинградской области от 20 декабря 2019 г. № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области";
- Устав учреждения.

## 3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

3.1. Определения и термины:

*Учреждение, организация, техникум* – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области «Тихвинский промышленно-технологический техникум имени Е.И. Лебедева», сокращенное название ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум имени Е.И. Лебедева», сокращение по тексту – ГАПОУ ЛО ТПТТ имени Е.И. Лебедева»;

*уполномоченный орган* – исполнительный орган государственной власти Ленинградской области, исполняющий функции и полномочия учредителя учреждения;

*система оплаты труда* – применяемый в Учреждении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

*масштаб управления учреждением* – перечень объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность функций управления учреждениями в соответствующей отрасли, устанавливаемых Правительством Ленинградской области;

*коэффициент масштаба управления учреждением* – коэффициент, применяемый уполномоченным органом для определения должностного оклада руководителя с учетом значений объемных показателей, в соответствии с порядком, установленным Правительством Ленинградской области;

*заработная плата* – (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

*расчетная величина* – показатель, установленный областным законом об областном бюджете Ленинградской области на очередной финансовый год, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

*межуровневый коэффициент* – показатель, устанавливаемый Правительством Ленинградской области по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным группам (в случаях, когда профессиональная квалификационная группа не содержит деления на квалификационные уровни), а также по должностям, не включенным в профессиональные группы, отражающий уровень квалификации работников;

*профессиональные квалификационные группы (ПКГ)* – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

*должностной оклад* – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

*персональная надбавка* – дополнительная денежная выплата, размер которой зависит от уровня квалификации работника, его профессионализма;

*доплата* – денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда (интенсивность/напряженность); применяется при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ;

*выплаты компенсационного характера* - выплата за специальный режим работы (при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.);

*премия* – поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

*выплаты стимулирующего характера* – доплаты или надбавки, целью которых является стимулирование работников к повышению количества и качества труда.

## 4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.2. Ответственность по вопросам, связанным с оплатой труда, разграничена следующим образом:

- за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы ответственность несет главный бухгалтер учреждения.

- за организацию процесса оплаты труда работников ответственность несет руководитель учреждения.

4.3. Настоящее Положение закрепляет основные принципы начисления заработной платы в образовательном учреждении.

4.3.1. Дифференцированная оплата труда устанавливается:

- в зависимости от занимаемой должности с учетом установленных межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям (профессиям) в разрезе категорий работников учреждения;

- в зависимости от присвоенного работнику квалификационного разряда согласно ЕТКС;

- в зависимости от объема выполняемой работы (совмещение должности);

- в зависимости от квалификационной категории работника.

4.3.2. Применение компенсирующих выплат позволяет учесть особенности выполняемой работы:

- педагогическим работникам устанавливаются доплаты за выполнение функций классного руководителя, за руководство предметной, цикловой комиссией, за проверку письменных работ, за заведование кабинетом;

- за работу в неблагоприятных условиях, подтвержденных результатами специальной оценки труда, проведенной в образовательном учреждении;

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов следующего дня);

- за работу в праздничные, выходные дни.

4.3.3. Применение стимулирующих выплат способствует повышению мотивации работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

Порядок, условия премирования и установления стимулирующих надбавок работникам учреждения закреплены в «Положении о порядке премирования и материального стимулирования работников ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум имени Е.И. Лебедева».

4.4. Условия оплаты труда, размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, размер компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случае изменения объема работы или условий труда к трудовому договору оформляется дополнительное соглашение, где фиксируются все изменения, касающиеся оплаты труда.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается распорядительным актом органа государственной власти Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – уполномоченный орган).

4.6. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.7. Введение в действие, отмена и продление настоящего Положения, внесение в него изменений производятся распоряжением директора с учетом мнения общего собрания работников организации. Ознакомление работников с настоящим Положением производится в обязательном порядке под подпись в листе ознакомления до подписания трудового договора.

## **5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ**

5.1. 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.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается правовым актом уполномоченного органа.

5.3. 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.

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

5.5. 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 5.1 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

5.6. Для оформления структуры штатного состава и штатной численности учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Ленинградской области.

5.7. 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 действующих межуровневых коэффициентов по должностям работников образования.

5.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

5.9. Размер выплат работникам (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), определяется по формуле:

$$BK_i = DO_i \times (KK_i + KT_i - 2),$$

где:

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

$KK_i$  – повышающий коэффициент уровня квалификации для  $i$ -го работника;

$KT_i$  – 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.

5.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующем размере:

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

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

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

$KB_i$  – 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.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка, %
Педагогические работники	высшая категория	30
	первая категория	20

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

5.13. 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"	30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области"; звание "Почетный спасатель Ленинградской области"; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	20
Отраслевые (ведомственные) звания	10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	10

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

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

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка, %
ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	7
	Доктор наук	15

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

## **6. МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ И ОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1	2	3



1		2	3
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).	1,10
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-ремонтник	1,20
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер по ремонту электрооборудования	1,40
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ <sup>1</sup>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): механик, слесарь-ремонтник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, водитель.	1,80

6.1. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом рекомендаций Учредителя и утверждается распоряжением по учреждению.

6.2. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

## **7. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МЕЖУРОВНЕВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ**

Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

### **7.1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1-й КУ	Дежурный по общежитию; дежурный, делопроизводитель; комендант; секретарь; секретарь-машинистка.	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший".	1,25
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	1-й КУ	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по социальной работе с молодежью; техник по наладке и испытаниям, техник по инструменту, диспетчер.	1,30
	2-й КУ	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55

1		2	3
	3-й КУ	Заведующий общежитием. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", механик.	1,75
	5-й КУ	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,90
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й КУ	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по надзору за строительством; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт.	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2,30
	5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1-й КУ	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела; начальник юридического отдела.	3,00
	2-й КУ	Главный <sup>1</sup> (аналитик; диспетчер, эксперт; энергетик);	3,10
	3-й	Директор (начальник, заведующий)	4,00

1		2	3
	КУ	филиала, другого обособленного структурного подразделения	
Должности, не включенные в ПКГ		Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор	1,75
		Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения	1,95
		Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
		Специалист по охране труда I категории	2,20
		Ведущий специалист отдела (сектора) <sup>2</sup> ; ведущий специалист по пожарной безопасности; старший системный аналитик; ведущий специалист по противопожарной профилактике; ведущий инженер по интеграции прикладных решений.	2,30
		Контрактный управляющий	2,50
		Заместитель начальника отдела <sup>3</sup>	2,75
		Начальник (заведующий) сектора <sup>4</sup>	2,80
		Начальник отдела <sup>5</sup> ; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда	3,00
		Главный инженер, главный системный аналитик	3,10
		Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <sup>6</sup>	3,50

<sup>1</sup>За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<sup>2</sup>За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<sup>3</sup>За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

<sup>4</sup>За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<sup>5</sup>За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<sup>6</sup>За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения.

## 7.2. Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
1	2	3
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Администратор (старший администратор); библиотекарь; методист библиотеки.	1,80
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Заведующий отделом (сектором) библиотеки.	2,60

## 7.3. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент		
1	2	3		
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25		
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Дежурный по режиму; младший воспитатель:		
		с высшим образованием	1,50	
		без высшего образования	1,35	
	2-й КУ	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму:	с высшим образованием	1,55
			без высшего образования	1,40
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:		
			с высшим образованием	1,75
			без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	с высшим образованием	1,80
			без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший		

1	2	3
	тренер-преподаватель:	
	с высшим образованием	1,90
	без высшего образования	1,60
	4-й КУ Педагог-библиотекарь; преподаватель <sup>1</sup> ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <sup>2</sup> ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
	с высшим образованием	2,00
без высшего образования	1,70	
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <sup>3</sup>	2,90
	2-й КУ Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <sup>4</sup> ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования (ПО).	3,00

1		2	3
	3-й КУ	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего ПО.	4,00

## 8. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРУ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

8.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу образовательного учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

8.2. Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности.

**Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя учреждения**

№ п/п	Группа учреждения образования	Перечень должностей работников
1	Профессиональные образовательные организации	Социальный педагог, методист, педагог-психолог, преподаватель, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования.

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

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО<sub>j</sub> – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)<sub>ij</sub> – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу;

ШЧ(оп)<sub>ij</sub> – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

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

Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

8.5. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности.

#### Группы по оплате труда руководителей образовательного учреждения

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	2	3	4
1	Профессиональные образовательные организации	более 700	II
		от 500 до 700	III
		от 350 до 500	IV
		от 200 до 350	V
		менее 200	VI

8.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда ежегодно утверждается распорядительным актом органа государственной власти Ленинградской области, которому подведомственно учреждение, на основе объемных показателей деятельности по образовательному учреждению по состоянию на 01 января текущего года.

#### Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными учреждениями в сфере образования

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося, слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося, слушателя	0,6
3	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося, слушателя	0,4
4	Количество обучающихся, проживающих в учреждении (в общежитии)	Из расчета за каждого дополнительно	1



1	2	3	4
5	Наличие обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого дополнительно	1
6	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	1

8.7. Контингент обучающихся, слушателей образовательных организаций определяется по профессиональным образовательным организациям – по списочному составу на 1 октября по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

8.8. За учреждением сохраняется группа по оплате труда руководителей в случае, если его деятельность будет приостановлена в связи с проведением капитального ремонта. Группа по оплате труда руководителей определяется до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

8.9. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90 процентов минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

8.10. К должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории.

8.11. Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

ДО<sub>i</sub> – должностной оклад (оклад) для *i*-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ<sub>i</sub> – повышающий коэффициент специфики территории для *i*-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

8.12. 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.

## 9. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

9.1. В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждый работник учреждения, в случае если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда имеет право на компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ и настоящим Положением, которые закреплены трудовым договором/соглашением к трудовому договору.

9.2. По результатам специальной оценки условий труда распоряжением руководителя учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышающего коэффициента.

9.3. Работникам учреждения устанавливаются, 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, процент 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

9.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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.

9.5. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной) работников. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

9.6. Если по итогам работы комиссии по проведению специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).

9.7. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается распоряжением руководителя учреждения в соответствии с требованиями федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ.

9.8. 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.

9.9. 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. В праздничные дни допускаются работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные работы.

9.10. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – не менее 20 процентов от часовой ставки.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

9.11. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

9.12. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда.

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.

9.13. 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.

9.14. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в порядке, установленном трудовым законодательством.

**Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ**

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1.1	Преподавателям профессиональных образовательных организаций за организацию воспитательной работы в конкретной группе за счет средств областного бюджета	4 000,00 руб.
1.2.	Преподавателям, мастерам производственного обучения, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций за выполнение функций классного руководителя <sup>1</sup>	5 000,00 руб.
2	Преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20 % РДО <sup>2</sup>
	по математике	15 % РДО
	по иностранному языку и черчению	10 % РДО
3	Преподавателям, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15 % РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10 % РДО
5	Расширение зоны обслуживания	до 100 % РДО
6	Увеличенный объем работы, входящий в профессиональные обязанности по занимаемой должности	до 100 % РДО
7	Увеличенный объем работы, не входящий в профессиональные обязанности по занимаемой должности	до 100 % РДО
8	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 50 % РДО

<sup>1</sup> – Изменения, внесенные постановлением Правительства Российской Федерации №1133 от 7 июля 2021 года в Постановление правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 года №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя». \*При наличии распределения иных межбюджетных трансферов из федерального бюджета учреждению.

<sup>2</sup>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).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пункте 1.1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы (25 человек).
2. Выплаты, указанные в пункте 1.2 таблицы, осуществляются независимо от наполняемости группы.
3. Выплаты, указанные в пункте 2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

9.16. Работникам, исполняющим обязанности директора, устанавливается доплата в размере разницы в заработной плате по должностям в процентном отношении от должностного оклада руководителя учреждения.

## 10. ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

10.1. Работникам ГАПОУ ЛО «ТПТТ имени Е.И. Лебедева» устанавливаются стимулирующие выплаты:

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

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

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

10.3. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения – по итогам работы учреждения (в соответствии с Положением, регламентирующим порядок установления стимулирующих выплат руководителям государственных организаций, подведомственных комитету общего и профессионального образования) в определенные учредителем сроки;

- руководителям обособленных структурных подразделений учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения;

- работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

10.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

10.5. Размер премиальных выплат и стимулирующих надбавок по итогам работы определяется на основе показателей и критериев эффективности/результативности трудовой деятельности работника (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

10.6. Перечень показателей и критериев для оценки трудовой деятельности работников и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки (премии) по итогам работы устанавливается Положением о порядке премировании и материальном стимулировании работников ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум имени Е.И. Лебедева».

10.7. Перечень показателей эффективности и критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения для руководителя устанавливается нормативным правовым актом уполномоченного органа.

10.8. Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в разрезе должностей работников учреждения и соответствует расчетному количеству баллов.

10.9. Стоимость одного балла зависит от величины фонда стимулирующих выплат и количества работников, участвующих в премировании.

10.10. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени путем применения корректировочного коэффициента. За период нахождения работников в оплачиваемых или неоплачиваемых отпусках, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

10.11. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена как в процентном выражении к окладно-ставочной части заработной платы работника (базовой части заработной платы), так и в абсолютной величине.

10.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, на учебный семестр - в случае определения размера надбавки по итогам семестровых экзаменов для педагогических работников.

10.13. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих в ПКГ (КУ), 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.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом, регламентирующим основания осуществления выплат стимулирующего характера учреждением.

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

10.14. Оценка результатов трудовой деятельности для определения размера стимулирующих надбавок по итогам работы сотрудников учреждения осуществляется руководителем учреждения следующим образом:

- работники из категории учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала оцениваются с учетом представления руководителей структурных подразделений;
- работники из числа административно-управленческого персонала – на основании отчета о проделанной работе за отчетный период.

10.15. Оценка фактического достижения плановых значений критериев и показателей эффективности для оценки деятельности учреждения, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы для руководителя учреждения, осуществляется правовым актом уполномоченного органа.

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения руководителя учреждения уполномоченным органом.

10.16. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

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

10.18. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ составляет от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

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

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- 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.

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

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

10.22. Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

10.23. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются распоряжениями руководителя учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

10.24. Установление работникам учреждения и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 10.1. и 10.2. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

## **11. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**

11.1. Материальная помощь – единовременная денежная выплата социального характера.

Выплаченные работникам суммы материальной помощи не учитываются при расчете среднего заработка.

11.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам в следующих случаях:

а) при рождении ребенка (при предоставлении работником копии свидетельства о рождении);

б) смерть близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры, деда, бабушки (при предоставлении работником копии свидетельства о смерти);

г) в случае необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой, полученной в результате аварии, несчастного случая или заболеванием (при предоставлении работником или его близким родственником медицинских справок, медицинских заключений и других подтверждающих документов);

д) в случае необходимости приобретения медикаментов (при предоставлении работником соответствующих документов);

е) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, наводнения, кражи и других чрезвычайных обстоятельств (при предоставлении работником справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).

11.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

11.4. Материальная помощь работникам выплачивается как за счет экономии средств фонда оплаты труда, образованного за счет субсидирования на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности на основании распорядительного акта руководителя учреждения при наличии письменного заявления работника.

11.5. 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.

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

11.7. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Учредителем ГАПОУ ЛО «ТПТТ имени Е.И. Лебедева».

## 12. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

12.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания и средств от иной приносящей доход деятельности.

12.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12 месяцев. Максимальный размер средств на осуществление стимулирующих выплат предусматривается в размере, установленном Учредителем на отчетный год, в процентном отношении от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

12.3. Учреждение при формировании годового фонда оплаты труда работников за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания применяет следующую формулу:

$$\Phi = \left( 12 \times \sum \left( \text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \right) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y) ,$$

где:

$\text{ДО}_j$  – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы  $j$ -го работника;

$\text{КК}_j$  – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для  $j$ -го работника;

$\text{КТ}_j$  – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для  $j$ -го работника;

$\text{ПК}_j$  – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для  $j$ -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$  – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

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

12.4. Для вакантных должностей показатели  $\text{КК}_j$ ,  $\text{КТ}_j$ ,  $\text{ПК}_j$  определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

12.5. В учреждении также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

12.6. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. В случае изменения в течение отчетного периода плана учебной нагрузки годовой фонд оплаты труда педагогических работников подлежит корректировке. При невыполнении государственного задания по причине недобора группы студентов годовой фонд оплаты труда, указанной выше категории работников, уменьшается соразмерно педагогической нагрузке.

12.7. В целях планирования расходов на оплату труда работников учреждения, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, составляются тарификационные списки работников.

### 13.ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

13.1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

13.2. Ставка почасовой оплаты определяется путем деления месячного должностного оклада, который рассчитывается с применением межуровневого коэффициента по уровню образования педагогического работника, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

13.3. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основании тарификационного списка педагогических работников, утверждаемого распоряжением по учреждению.

13.4. 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.

13.5. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

13.6. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

13.7. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения ставки почасовой оплаты на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по установленной работнику ставке почасовой оплаты.

13.8. Преподавателям учреждения, 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.

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

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата педагогической деятельности производится пропорционально отработанному времени.

13.10. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 части за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день убытия в командировку и прибытия из командировки), не производится.

13.11. Часы преподавательской работы, выданные сверх установленной годовой учебной нагрузки либо сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по ставкам почасовой оплаты, при этом производится доплата за квалификационную категорию (персональная надбавка) при ее наличии.

13.12. В должностные оклады следующих работников включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год:

- руководителям физического воспитания,



- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

13.13. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

13.14. Работники из числа руководящего состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

## **14. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

14.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других работников образовательного учреждения в рамках трудовых отношений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников, продолжительностью не более двух месяцев. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателем при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

- за часы педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых со стороны;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

- за выполнение преподавателями среднего профессионального образования преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки, установленной при тарификации.

14.2. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ<sub>і</sub> - ставка почасовой оплаты труда для і-го педагогического работника учреждения;

РДО<sub>і</sub> - ставка заработной платы і-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 7.3 настоящего Положения;

ЧМ<sub>і</sub> - среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой і-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, - посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной

рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

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

14.4. Оплата труда при замещении отсутствующего преподавателя свыше двух месяцев производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

14.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

14.6. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

14.7. В случае привлечения преподавателя к руководству производственной практикой оплата труда производится из расчета должностного оклада мастера производственного обучения (в зависимости от профиля производственной практики). Такой оклад устанавливается преподавателю сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

## **15.ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ**

15.1. Оплата труда мастера производственного обучения (МПО) производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

Продолжительность рабочего времени мастера производственного обучения -36 часов в неделю (п. 2.1. порядка, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).

Мастеру производственного обучения устанавливается фиксированная продолжительность рабочего времени, а не норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

15.2. Количество мастеров производственного обучения определяется исходя из количества часов практических занятий, а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

15.2.1. Количество мастеров производственного обучения, участвующих в реализации программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, устанавливается из расчета 1 штатная единица на учебную группу производственного обучения.

15.2.2. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточности объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда 0,25-0,5-0,75 ставки.

15.3. Учебная нагрузка и ее соотношение к другим трудовым обязанностям устанавливается в соответствии с учебными планами и расписанием занятий. В пределах основного рабочего времени мастер производственного обучения проводит практические занятия и учебно-производственные работы, организует образовательный процесс, а также выполняет другую работу, которая предусмотрена его должностной инструкцией (подготовка к учебно-практическим занятиям, подготовка учебно-материальной базы обучения, профориентационная работа с обучающимися, создание комплексного методического обеспечения для проведения учебно-практических занятий).

15.4. Объем учебной нагрузки, оплачиваемый за счет должностного оклада мастера производственного обучения, определяется в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

15.5. Мастерам производственного обучения производится почасовая оплата за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени (36 часов в неделю).

15.6. Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 ТК РФ, за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

15.7. Мастерам производственного обучения, которым установлена доплата за увеличение объема работ (за счет вакантной должности), почасовая оплата в указанном выше порядке не производится.

15.8. В случае привлечения мастера производственного обучения к преподавательской деятельности (часы теоретических занятий) оплата труда производится из расчета должностного оклада преподавателя (в зависимости от уровня образования). Такой оклад устанавливается мастеру производственного обучения сверх заработной платы по основной деятельности.

15.9. Преподавательская деятельность мастера производственного обучения может оплачиваться как за фактически выданные часы, так и с включением педагогической нагрузки в тарификационные списки при условии соблюдения баланса рабочего времени в рамках действия основного договора.

## **16. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

16.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников, а также размеров выплат компенсационного характера распоряжением директора учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа его сотрудников.

16.2. В состав тарификационной комиссии могут быть включены главный бухгалтер, работник, занимающийся кадровыми вопросами, экономист/ведущий экономист, представитель наблюдательного совета, а также другие лица, привлекаемые руководителем государственного учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

16.3. Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме.

16.4. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

16.5. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

16.6. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

16.7. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Отдельно проводится тарификация руководителя и его заместителей, выполняющих работу по своей специальности в соответствующих подразделениях.

16.8. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным общеотраслевым должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ.

16.9. Изменения и дополнения в тарификационный список вносятся соответствующими вкладчиками, заверенными членами тарификационной комиссии.

## 17. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

17.1. Заработная плата выплачивается работникам учреждения путем перечисления денежных средств на банковский счет (банковскую карту), а также в иных формах, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации по соглашению между Работником и Работодателем два раза в месяц в следующие сроки: не позднее 8-го и 23-го числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем у работника (в соответствии с установленным ему графиком работы) заработная плата выплачивается ему не позднее, чем накануне этого дня.

17.2. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях.

17.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи расчетного листка) извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

17.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

17.5. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до его начала.

17.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику. Ограничения, установленные настоящим пунктом, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

17.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

17.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности в части, подлежащей оплате работодателем, производится на основании информации, поступившей из ФСС о закрытии листа временной нетрудоспособности (ЭЛН) работника, в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

17.9. Оплата дополнительных выходных дней работнику-родителю для ухода за ребенком-инвалидом производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

17.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник

обязан уведомить своего непосредственного руководителя или иного представителя Работодателя в письменной или устной форме.

## **18. Порядок предоставления и оплаты дней отдыха работникам после проведения вакцинации/ревакцинации против коронавирусной инфекции (Covid-19)**

18.1. Работникам, принявшим решение о вакцинации/ревакцинации от коронавирусной инфекции, по письменному заявлению предоставляется отдых в день, следующий за днем проведения вакцинации либо ревакцинации, с оплатой в размере среднего заработка работника.