

РАССМОТРЕНО

на Общем собрании  
трудового коллектива

Протокол № 3

от «26» июня 2020 г.

Утверждено

распоряжением по  
техникуму

от 31.07.2020 г. № 102

**Положение об оплате и стимулировании  
труда сотрудников  
ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический  
техникум»  
(новая редакция)**

г. Кировск Ленинградская область

2020 г.

## Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с гл. 52 Трудового кодекса РФ, Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 1 июля 2013 г. № 287, Постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее Положение определяет единые подходы к регулированию заработной платы работников, в том числе руководителей и педагогических работников ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум» (далее – Учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом на учетную политику.

1.4. Порядок исчисления заработной платы работников Учреждения устанавливается Правительством Ленинградской области.

1.5. 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) Учреждения утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования в кратности от 1 до 5.

1.6. Пересмотр норм труда допускается по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

1.7. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

1.8. Принципы оплаты труда в Учреждении:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- установление системы оплаты труда коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической

- работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
  - обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
  - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

## **Глава 2. Перечень норм и условий оплаты труда**

2.1. Обязательными для применения в Учреждении являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации:

- а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области;
- б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в месяц (в год) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- в) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения аттестации рабочих мест;
- г) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей,

специалистов и служащих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных и муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Установление системы оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом реализации:

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики",
- отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт") изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки.

2.3. Учреждение обязано:

- создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- поддерживать достигнутый уровень оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата);
- обеспечивать государственные гарантии по оплате труда;
- совершенствовать порядок установления должностных окладов путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

- повышать оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплачивать денежные компенсации за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- пополнять фонд оплаты труда, сформированный на календарный год;
- соблюдать порядок аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъектов РФ.

2.4. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

2.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о присуждении.

2.6. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

### **Глава 3. Порядок определения должностных окладов и повышающих коэффициентов к ним**

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;
- профессионально квалификационных групп (ПКГ), квалификационных уровней (КУ) профессиональных квалификационных групп работников

согласно ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС руководителей, специалистов, служащих;

- объема выполняемой работы (совмещения должности).

3.2. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Положением «О системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. № 262.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных указанным Положением, а также установление должностных окладов по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

3.3. Изменение размеров межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих утверждается Правительством Ленинградской области.

3.4. Должностной оклад по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается распоряжением (приказом) директора в размере не ниже минимального уровня должностного оклада, определяемого по следующей формуле:

$$ДО_{\text{мин}} = РВ \times Км ,$$

где:

ДО<sub>мин</sub> – минимальный должностной оклад;

РВ – расчетная величина, устанавливаемая областным законом об областном бюджете Ленинградской области;

Км – межуровневый коэффициент по соответствующей должности.

Устанавливаемый должностной оклад по должности (профессии) с учетом ПКГ, КУ не может превышать минимальный уровень должностного оклада более, чем в два раза.

3.5. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. № 262.

3.6. Преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки специалистов среднего звена, программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих), педагогам дополнительного образования детей осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного образования детей (ДТ «Кванториум»), для которых норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата преподавателя

техникума, педагога дополнительного образования путем умножения часовой ставки преподавателя, педагога дополнительного образования на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

3.7. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

3.8. К должностным окладам работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) Учреждения применяются:

3.8.1. повышающий коэффициент специфики территории;

3.8.2. повышающий коэффициент уровня квалификации, определяемый по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

$KB_i$  – надбавка за квалификационную категорию по отдельным должностям работников;

$ПЗ_i$  – надбавка за почетные и отраслевые звания;

$УС_i$  – надбавка за ученую степень.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяется по формуле:

$$BK_i = ДО_i \times (KK_i + КТ_i - 2) ,$$

где:

$ДО_i$  – должностной оклад, выплаты по ставке заработной платы;

$KK_i$  – повышающий коэффициент уровня квалификации;

$КТ_i$  – повышающий коэффициент специфики территории.

3.9. Надбавка к окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации педагогических работников:

- высшая квалификационная категория – 0,3;
- первая квалификационная категория – 0,2;
- вторая квалификационная категория – 0,1.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.10. Работникам, имеющим почетные и отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию, в размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный» - 0,3;
- отраслевые (ведомственные) звания – 0,1.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых (ведомственных) званий персональная надбавка устанавливается по максимальному значению.

3.11. Педагогическим работникам (третьего и четвертого КУ), имеющим ученую степень по профилю деятельности, устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за ученую степень в размерах:

- кандидат наук – 0,07;
- доктор наук – 0,15.

3.12. Заработная плата работника учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_i = ДО_i + ВК_i + Кв_i + Св_i ,$$

где:

ЗП<sub>i</sub> - заработная плата;

ДО<sub>i</sub> - должностной оклад;

ВК<sub>i</sub> - выплаты по повышающим коэффициентам;

Кв<sub>i</sub> - компенсационные выплаты;

Св<sub>i</sub> - стимулирующие выплаты.

3.13. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

3.14. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы на основании изменения расчетной величины в порядке, установленном действующем законодательством Ленинградской области.

3.15. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности Учреждения директор Учреждения утверждает штатное расписание и его изменения и составляются тарификационные списки педагогических работников.

## **Глава 4. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала**

### **4.1. Педагогические работники.**

4.1.1. Размеры минимальных окладов (ставок) педагогических работников, устанавливаются на основе п.п. 3.1-3.11 настоящего Положения.

4.1.2. Оплата труда преподавателей и педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.1.3. Норма 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, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.1.2017 года № 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».

4.1.4. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации



предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы 36 часов в неделю;

4.1.5. Ставки заработной платы, установленные за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

4.1.6. Утвержденный приказом по учреждению тарификационный список преподавателей формируется ежегодно на период 10 месяцев учебного года с 1 сентября по 30 июня, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.1.7. Месячная заработная плата преподавателей определяется Тарификационным списком с учетом фактического объема учебной нагрузки путем умножения размера, установленных им часовых ставок на фактический объем учебной нагрузки на учебный год и деления полученного произведения на 10 месяцев.

4.1.8. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений в соответствии с пп. 3.8.1-3.8.2 настоящего Положения.

4.1.9. 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.

4.1.10. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок 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 часовым ставкам.

4.1.11. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом квалификации.

4.1.12. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после

выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

4.1.13. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.1.14. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, на основании дополнительного тарификационного списка.

4.1.15. В случае соответствия 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 уменьшается 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.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

4.1.16. Оплата труда мастеров производственного обучения Учреждения производится по должностным окладам.

4.1.17. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с квалификационной характеристикой.

4.2. Общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих.

4.2.1. Размеры минимальных окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются в соответствии с п.п. 3.1-3.5 настоящего Положения.

4.2.2. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

### 4.3. Общеотраслевые профессии рабочих.

4.3.1. Размеры минимальных окладов рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с п.п. 3.1-3.5 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых должностей к профессионально квалификационной группе (далее – ПКГ).

4.3.2. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения и утверждается приказом по Учреждению.

4.4. Руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер.

4.4.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада работников, относимых к основному персоналу Учреждения (СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

4.4.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера, равного 90 % минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

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

4.4.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, коэффициенты масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с Положением «О системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. № 262.

4.4.5. Группа по оплате труда руководителя, к которой отнесено учреждение, и соответствующий ей коэффициент масштаба управления ежегодно утверждается распоряжением Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области в зависимости от объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

4.4.6. Коэффициент масштаба управления, применяемый для расчета должностного оклада руководителя Учреждения в зависимости от группы по оплате труда, составляет от 1,75 до 3,00 размеров указанного СДО.

4.4.7. При изменении размера расчетной величины в соответствии с областным законом или группы по оплате труда производится перерасчет должностного оклада руководителя на основании дополнительного соглашения к трудовому договору (контракту).

4.4.8. К должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории. Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера не образует новый должностной оклад.

4.4.9. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат по повышающему коэффициенту специфики территории, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором (контрактом) и распоряжениями Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

4.4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области, в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

4.4.12. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.4.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом показателей эффективности работы на основании распоряжения руководителя Учреждения.

## **Глава 5. Выплаты компенсационного характера.**

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются распоряжением по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу.

5.2. Компенсационные выплаты за работу в условиях отклоняющиеся от нормальных:

5.2.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты в зависимости от степени вредности условий труда:

- 3 класс, подкласс 3.1. – 4 % от должностного оклада;
- 3 класс, подкласс 3.2. – 8 % от должностного оклада;
- 3 класс, подкласс 3.3. – 12 % от должностного оклада;
- 3 класс, подкласс 3.4. – 16 % от должностного оклада;
- 4 класс – 24 % от должностного оклада.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда (СОУТ). Если по результатам СОУТ рабочее место признано безопасным, повышение оплаты труда не производится.

#### 5.2.2. Компенсационная выплата за работу с коррекционными группами:

- педагогические работники Учреждения (преподаватели, воспитатели, мастера производственного обучения, социальный педагог, педагог-психолог), связанные с осуществлением профессиональной деятельности в группах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (коррекционные группы) – 20 % должностного оклада пропорционально педагогической нагрузке;

- отдельным категориям работников (помощники воспитателя, дежурные по режиму, младшие воспитатели), связанные с осуществлением профессиональной деятельности для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (коррекционные группы) – 20 % должностного оклада.

При работе со смешанными группами размер выплат определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

#### 5.2.3. Повышенная оплата за работу в ночное время и в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в следующем порядке:

- работа в ночное время оплачивается (в частности: дежурным по общежитию) в повышенном размере 20 % должностного оклада рассчитанного за 1 час рабочего времени;

- повышенная оплата за работу в праздничные дни производится (в частности: дежурным по общежитию и воспитателям) в соответствии с графиком на основании табеля учета рабочего времени размере в размере двойной части должностного оклада рассчитанного за час работы;

- повышенная оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с графиком на основании табеля учета рабочего времени за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере должностного оклада рассчитанного за час работы.

5.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, распоряжением руководителя Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.2.5. Доплата преподавателям за проверку письменных работ устанавливается с учетом персональной надбавки за квалификационную категорию и установленных норм учебной нагрузки по предметам:

- русский и родной язык – 20 % должностного оклада;
- математика – 15 % должностного оклада;
- иностранный язык и черчение – 10 % должностного оклада.

Выплата осуществляется пропорционально списочной и нормативной наполняемости групп с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

5.2.6. Доплата преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам за руководство предметными (цикловыми) комиссиями устанавливается председателям комиссий в соответствии с распоряжением по Учреждению после утверждения отчета о проведенной работе в размере 15 % должностного оклада.

5.2.7. Доплата педагогическим работникам за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями или учебно-опытным участком устанавливается распоряжением по Учреждению в соответствии с закреплением их за соответствующими сотрудниками (при наличии материальной ответственности) в следующих размерах:

- за заведование кабинетами – 10 % ДО;
- за заведование учебными мастерскими и лабораториями – 15 % ДО;
- за заведование учебными мастерскими и лабораториями, оснащенными специализированным оборудованием, – 20 % ДО.

5.2.8. Доплата преподавателям и мастерам производственного обучения за курирование учебных групп, организацию воспитательной работы в группах устанавливается в размере 28 % ДО за 1 группу.

5.2.9. Доплата сотрудникам Учреждения, осуществляющим кураторство учебными группами, за информационное сопровождение договоров на платное обучение студентов в курируемых группах:

- |                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| от 1 до 5 студентов   | - 5 % должностного оклада   |
| от 6 до 10 студентов  | - 10 % должностного оклада  |
| от 11 до 20 студентов | - 20 % должностного оклада  |
| от 21 до 30 студентов | - 40 % должностного оклада  |
| от 31 до 40 студентов | - 50 % должностного оклада  |
| от 41 до 50 студентов | - 60 % должностного оклада  |
| от 51 до 60 студентов | - 70 % должностного оклада. |

5.3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников, и порядок их установления определяются Учреждением в пределах выделенных средств субсидий бюджета и собственных средств самостоятельно и устанавливаются распоряжением по Учреждению.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера.**

6.1. В целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества обучения и воспитания обучающихся при наличии экономии основного фонда оплаты труда работникам Учреждения могут осуществляться премиальные выплаты, стимулирующие надбавки и материальная помощь в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Учреждение в пределах выделенных средств субсидий бюджета самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения производится с учетом результатов труда, целевых показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, распоряжением по Учреждению.

6.4. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий, срочных работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий, срочных работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю Учреждения – по итогам работы Учреждения;
- руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) Учреждения – по итогам работы Учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) Учреждения;
- работникам Учреждения – по итогам работы Учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) Учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

6.8. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ для работников Учреждения определяется руководителем Учреждения на основании представления руководителей подразделений Учреждения.

6.9. Основанием для установления стимулирующих выплат за выполнение особо важных и сложных заданий работникам Учреждения являются следующие показатели результативности деятельности:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- результаты работы работника Учреждения по итогам месяца, квартала и (или) календарного года, обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников Учреждения;
- качественное и оперативное выполнение отдельных мероприятий, поручений и работ, особо важных и сложных заданий, активное участие в подготовке и проведение областных мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов; победа Учреждения в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок; высокие результаты подготовки Учреждения к новому учебному году, постоянное содержание учебных кабинетов, зданий и сооружений с соблюдением санитарных норм и правил по их содержанию, работа по благоустройству территории образовательного учреждения;
- проявление инициативы и творческого подхода;
- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб.

6.10. Педагогическим работникам устанавливается стимулирующая надбавка за эффективность работы в соответствии с «Положением о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения».

6.11. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу, им выплачиваются следующие премиальные выплаты: по итогам работы (за учебный год, за семестр, за квартал, полугодие, год). Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, общероссийскими и профессиональными праздниками.

6.11.1. Премиальные выплаты осуществляются работникам, получившим почетные грамоты и благодарственные письма.

6.11.2. Размер премиальных выплат работникам, получившим почетные грамоты устанавливается Распоряжением руководителя Учреждения в единовременной фиксированной сумме получившим: почетные грамоты не более 5 тыс. руб., благодарственные письма, не более 3 тыс. руб.

6.12. Премиальные выплаты по итогам работы работников Учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности.

6.13. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений Учреждения).

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



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

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается распоряжением руководителя Учреждения сроком на 1 год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

6.15. Директору учреждения устанавливается премиальная выплата по итогам работы Учреждения в размере 2% от доходов образовательного учреждения, полученных от иной приносящей доход деятельности на основании справок и расчетов по выпискам о состоянии счета учреждения. Периодичность и размер выплаты устанавливается распоряжением Учреждения на основании распоряжения Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

## **Глава 7. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера.**

7.1. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается распоряжением руководителя Учреждения в процентном отношении к должностному окладу или в твердой сумме.

7.2. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, устанавливается в размере до 2-кратного размера должностного оклада.

7.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящий доход деятельности (собственные средства), на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера должностного оклада.

7.4. Директору Учреждения размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются распоряжением Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

7.5. Выплаты могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, единовременно.

7.6. Стимулирующие выплаты по итогам IV квартала и по итогам года предыдущего отчетного периода могут осуществляться за счет средств текущего года.

7.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера, их размере и периодичности принимает руководитель Учреждения в пределах выделенных средств субсидий на оплату труда работников учреждения, а также собственных средств, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

7.8. Размер выплат стимулирующего характера и выплат за выполнение особо важных и сложных заданий могут быть уменьшены или отменены на основании распоряжения по Учреждению в следующих случаях:

- наличия неснятого дисциплинарного взыскания;
- выявления фактов нецелевого использования средств субсидий бюджета и иных нарушений финансовой дисциплины;
- наличие случаев, приведших к смерти (гибели), получению травм, массовых заболеваний обучающихся (воспитанников) по вине работника Учреждения;
- утраты, повреждения, причинения вреда имуществу в результате действия (бездействия) работника Учреждения;
- нарушение устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения.

7.9. Размер премий не зависит от стажа работы, межуровневого коэффициента оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

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

7.11. 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 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

Данное ограничение не распространяется на выплаты из средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

7.12. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % ФОТ Учреждения в целом за календарный год.

## **Глава 8. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников.**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения в рамках трудовых отношений применяется за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося ~~не свыше двух месяцев~~.

8.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется для преподавателей Учреждения путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

8.4. К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника Учреждения применяются коэффициент специфики территории (п.п. 3.8.1) и коэффициент уровня квалификации (п.п. 3.8.2).

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (п.п. 5.2.1).

## Глава 9. Порядок оказания материальной помощи.

9.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

9.2. Работникам, основным местом работы которых является настоящее Учреждение, и бывшим работникам, уволившимся из Учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере, определяемом директором Учреждения по согласованию с руководителями (начальниками) структурных подразделений в пределах фонда оплаты труда.

9.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета в соответствии с Налоговым кодексом РФ либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;
- тяжелого материального положения работника по представлению руководителя структурного подразделения.

9.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

9.5. Оказание материальной помощи производится на основании распоряжения руководителя Учреждения по личному заявлению работника или ходатайству руководителя подразделения Учреждения.

9.6. Материальная помощь может быть выплачена в пределах:

- собственных средств;
- средств экономии основного фонда оплаты труда из средств субсидий областного бюджета.

9.7. Руководителю учреждения выплачивается материальная помощь в размере и на основании распоряжения Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

9.8. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6-ти размеров месячных должностных окладов работника в целом за календарный год.

9.9. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% ФОТ Учреждения в целом за календарный год.

## **Глава 10. Формирование фонда оплаты труда.**

10.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из размеров субсидий Учреждения на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10.2. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации другими нормативно-правовыми актами.

10.3. Увеличение фонда оплаты труда Учреждения осуществляется исходя из возможностей бюджета Ленинградской области с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с федеральными законами и законами Ленинградской области, решениями Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Ленинградской области, а также в соответствии с иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. При формировании плана финансово-хозяйственной деятельности годовой ФОТ работников планируется по следующей формуле:

$$\Phi = [12 \times \sum (\text{ДО}_i \times (\text{КК}_i + \text{КТ}_i + \text{ПК}_i - 1)) + \text{ИК}_{(y)}] \times (1 + \text{СТ}_{(y)}) + \text{РК}_{(y)},$$

где:

$\text{ДО}_i$  – размер должностного оклада, выплаты по ставке заработной платы  $i$ -го работника;

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

$\text{КТ}_i$  – повышающий коэффициент специфики территории.

$\text{ПК}_i$  – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (ставке заработной платы) для  $i$ -го работника;

$\text{ИК}_{(y)}$  – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в т.ч. выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей;

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

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

Для вакантных должностей показатели  $\text{КК}_i$ ,  $\text{КТ}_i$ ,  $\text{ПК}_i$  определяются как среднее значение по соответствующим замещенным должностям.