

Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ленинградской области
«Беседский сельскохозяйственный техникум»

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный
техникум»

Протокол от 04.09.2015г №4

ЛНА №15

УТВЕРЖДЕНО

Распоряжение от 13.09.2015г №73

Изменения Распоряжение от 24 .04. 2017г № 60

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и стимулирования работников

в государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении
Ленинградской области
«Беседский сельскохозяйственный техникум»

Ленинградская область
п.Беседа
2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 г. № 173.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 8 июня 2011 года №32- оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

1.3. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих

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

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах согласно Приложению 1 к Положению о системах оплаты в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173 и последующими изменениями.

Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов работников библиотеки устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к Положению о системах оплаты в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173 и последующими изменениями.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. 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 техникума, в котором трудится работник.

3.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, указанных в пункте 3.1, устанавливаются в размерах согласно Приложению 2 и Приложению 5 к Положению о системах оплаты в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173.

4. Оплата труда педагогическим работникам

4.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и межуровневых коэффициентов для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников).

4.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации и составляет 720 часов в год.

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

4.4. 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.

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

4.6. 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.

4.7. Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 1 сентября и 1 января текущего года.

4.8. Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются техникумом самостоятельно на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем согласно Приложению 15 к Положению о системах оплаты в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173.

5. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок директору, заместителям директора и главному бухгалтеру

5.1. Заработная плата директора техникума состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и устанавливаются учредителем - комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области на условиях Трудового договора (контракта).

5.2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада установленного директору учредителем. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников техникума устанавливается распорядительным актом техникума на основании распорядительного акта учредителя по итогам календарного года.

Размер должностного оклада заместителей директора зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ и может быть меньше 90 процентов должностного оклада установленного директору учредителем.

5.3. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются в размере 80 процентов должностного оклада установленного директору учредителем. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума устанавливается распорядительным актом техникума на основании распорядительного акта учредителя по итогам календарного года.

Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ и может быть меньше 80 процентов должностного оклада установленного директору учредителем.

5.4. Для заместителей директора техникума, главного бухгалтера директор техникума устанавливает перечень стимулирующих выплат. Стимулирующие надбавки и доплаты могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы техникума, устанавливаемых комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области. Перечень стимулирующих выплат включается в текст Трудового договора (контракта) с работником.

5.5. Размеры стимулирующих выплат директору техникума (за исключением персональных надбавок) устанавливаются распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда образовательного учреждения по результатам работы техникума за месяц, квартал, календарный год.

5.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера размещается на официальном сайте техникума в сети Интернет в разделе «Оплата труда» в соответствии порядком размещения информации о среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора, главного бухгалтера на официальном сайте техникума.

6. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

6.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по техникуму в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

6.2. 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. Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказом по техникуму либо коллективным договором.

6.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению 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 повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: от 20 до 33 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор (контракт). Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 06 часов следующего дня.

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

6.7. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного техникуму учредителем фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.8. Размеры компенсационных выплат:

Наименование выплат компенсационного характера	Категория работников	Размер выплат, в % к должностному окладу
За классное руководство.	Преподаватели и мастера производственного обучения	1000 руб. за 25 чел. в учебной группе
За руководство цикловой комиссией.	Педагогические работники.	15
За заведование кабинетом, лабораторией (при наличии материальной ответственности).	За кабинет и лабораторию.	до 10
За заведование кабинетом, лабораторией (при наличии материальной ответственности).	За кабинет и лабораторию при наличии более 10 компьютеров	до 15
За проверку письменных работ по дисциплинам:		
• русский язык;	Педагогические работники.	20
• математика;	Педагогические работники.	15
• инженерная графика с элементами черчения, иностранный язык.	Педагогические работники.	10
За работу в неблагоприятных (вредных) условиях труда.	По должностям и в размерах указанных в документах по аттестации рабочих мест.	до 12

6.9. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 1000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в группе не ниже нормативной.

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

6.10. Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одной группе. При недостаточном количестве педагогических работников в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух группах.

6.11. При введении в штатное расписание должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство педагогическим работникам не производится. Ставки заработной платы, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

6.12. Дополнительная оплата за проверку письменных работ педагогическим работникам производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

7. Стимулирующие выплаты работникам техникума

7.1. Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в техникуме.

Стимулирующие доплаты и надбавки персонализированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям. Критерии оценки результативности и качества труда являются приложением к трудовому договору (контракту) работника.

7.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются и гарантированно выплачиваются в течение учебного года за установленный период (ежемесячно, ежеквартально, за 9 месяцев, за календарный год) за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику. Размер стимулирующих выплат может ежегодно изменяться в зависимости от качества труда работника и фонда платы труда.

7.3. Размеры стимулирующих выплат не ограничен (выплачиваются при наличии бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и фонда экономии оплаты труда):

№ п/п	Критерии назначения	Показатели оценки	Повышающие коэффициенты
1. Педагогические работники			
1.1.	За квалификационную категорию: - высшую - первую	Решение аттестационной комиссии.	30% от оклада за 720 час. 20% от оклада за 720 час.
1.2.	За ученую степень.	Наличие ученой степени кандидата наук.	15%
1.3.	За знаки отличия в сфере образования.	Наличие почетных званий.	10%
2. Преподаватели, председатели цикловых комиссий (из надтарифного фонда оплаты труда)			
За качество профессиональной деятельности.	Качество выполнения образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО и государственного задания (приема на обучение и выпуска по профессиям и специальностям). Уровень сформированности общих и профессиональных компетенций обучающихся. Развитие ресурсной базы обучения. Сохранность контингента обучающихся (успеваемость, посещаемость, отчисления). Работа в инновационном режиме, использование инновационных технологий обучения, средств ВТ и ТСО. Повышение квалификации. Развитие социального партнерства.	По представлению зам. директора по УР, УПР В соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника	до 100 % от должностного оклада.

Персональная надбавка устанавливается в % отношении от оклада (тарифной ставки):

- педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в размерах: имеющим высшую квалификационную категорию — 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию — 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию — 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено ответствующим документом аттестационной комиссии. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания и поступлений от приносящей доход деятельности. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

4. Классные руководители (кураторы) учебных групп (из надтарифного фонда оплаты труда)		
За качество профессиональной деятельности.	<p>Морально-психологическое состояние обучающихся в учебной группе. Сохранность контингента обучающихся (успеваемость, посещаемость, отчисления). Уровень сформированности общественных и социальных компетенций.</p> <p>Отсутствие правонарушений среди обучающихся. Работа с родителями по воспитанию обучающихся в семье. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Высокий уровень исполнительской дисциплины.</p>	<p>По представлению зам. директора по ВР и безопасности.</p> <p>В соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника до 100 % от должностного оклада.</p>
5. Учебно-вспомогательный персонал (из надтарифного фонда оплаты труда)		
За качество профессиональной деятельности.	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины. Своевременная подготовка различной отчетности, тарификационных списков. Качественное ведение документации. Сохранение и развитие библиотечного фонда. Содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса. Содействие и участие в общетехникумовских, районных (городских), областных и между народных мероприятиях. Внедрение информационных технологий. Отсутствие жалоб со стороны работников и обучающихся. Другие основания.</p>	<p>По представлению зам. директора по УР, ВР и безопасности, зав. АХЧ, главного бухгалтера.</p> <p>В соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника до 100 % от должностного оклада.</p>
6. Прочий персонал (из надтарифного фонда оплаты труда)		
За качество профессиональной деятельности.	<p>Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния территории техникума и её благоустройству. Систематическое проведение генеральных уборок. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Эффективное обслуживание инженерных сетей, снижение рисков их аварийности. Другие основания. Высокий уровень исполнительской дисциплины.</p>	<p>По представлению зав. по АХЧ.</p> <p>В соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника до 100 % от должностного оклада.</p>
7. Административно-управленческий персонал (из надтарифного фонда оплаты труда)		
За качество профессиональной деятельности.	<p>Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса. Своевременная подготовка и предоставление отчетности. Планирование деятельности структурного подразделения, учреждения, своевременный анализ результатов деятельности структурного подразделения, выявление проблем и их устранение. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности превышающей предельно допустимое значение, установленное Отраслевым органом. Выполнение требований ППБ, электробезопасности, охраны труда, жизни обучающихся и работников. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса. Аттестация рабочих мест. Качество подготовки и организации ремонтных работ. Отсутствие предписаний Учредителя и надзорных органов, судебных исков. Отсутствие жалоб со стороны работников и обучающихся. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Другие основания.</p>	<p>По представлению директора техникума.</p> <p>В соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника до 100 % от должностного оклада.</p>

7. Премирование работников

7.4. Премии выплачиваются работникам на основании распорядительного акта техникума. В число премируемых входят все работники техникума, включая совместителей. Размер премиальных выплат работникам (в т. ч. заместителям директора, главному бухгалтеру) может превышать 100% от должностного оклада.

7.5. Предложения по количественным показателям премирования представляются заместителями директора техникума Административному Совету техникума. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены Административного Совета вносят предложения об изменении показателей и определяют итоговые показатели премирования.

7.6. Директор техникума за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании распорядительного акта учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

7.7. Периоды премирования устанавливаются по итогам работы: за месяц, за квартал, за учебный год.

7.8. Премии выплачиваются в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, в связи с профессиональными праздниками.

7.9. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

7.10. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных нормативных актов техникума, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

- Финансовым органом техникума исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда, оставшийся на премиальные выплаты (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- определяется коэффициент премирования каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия

8. Выплаты, зависящие от качества работы

8.1. В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) учреждения, подразделения, каждого сотрудника могут устанавливаться стимулирующие выплаты – персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ.

Премирование работника производится по итогам работы за месяц, квартал и год.

Надбавка устанавливается ежемесячно в процентах к окладу в зависимости от количества заработанных сотрудником баллов и рассчитывается по формуле:
10 баллов = 5 процентов должностного оклада.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

Надбавка не суммируется и считается равной нулю при следующих обстоятельствах:

- прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появлении на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного

наркотического опьянения;

– наличии действующего дисциплинарного взыскания.

При формировании фонда оплаты труда средства для выплаты персональной надбавки предусматриваются в размере 100 процентов оклада по всем должностям сотрудников, предусмотренным штатным расписанием.

Персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ выплачивается на основании:

– представленных отчетов по выполнению показателей эффективности работы сотрудника за отчетный период (месяц, квартал, год);

– сроков представления отчетных данных: 1-го числа каждого месяца. Отчетные данные за IV квартал представляются не позднее 20 декабря текущего года;

– пояснительной записки, в которой описана выполненная работа по достижению каждого показателя и указаны причины увеличения (снижения) выполнения показателей.

К пояснительной записке прилагаются документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника (при их наличии).

Ответственными за представление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители структурных подразделений.

Критерии установления надбавки и величина процентов приведены в таблице

Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	Оценка (баллы)	Примечание
Критерии назначения (увеличения) надбавки		
Похвальные отзывы о работнике со стороны потребителей услуг учреждения	2	
Передача опыта работы другим работникам	1	
Инициативность работы	1	
Отсутствие сбоев в работе и качественное выполнение своих основных задач и функций	1	
Отсутствие сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений	1	Для руководителей структурных подразделений
Организация и проведение среди обучающихся мероприятий культурно-воспитательного характера, военно-патриотической работы, художественной самодельности и спортивных соревнований	1	Для педагогических работников
Проведение внеурочных мероприятий по предмету (дисциплине)	1	
Использование современных образовательных технологий (в т. ч. инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса	1	
Наличие призовых мест на всероссийских (региональных) олимпиадах, смотрах, конкурсах и др.	2	
Снижение общего уровня правонарушений среди учащихся в учебном году	3	
Подготовка методических разработок, прошедших экспертизу	2	
Личное участие в выполнении заданий особой важности и сложности (подготовка объектов к учебному году, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, организация самоподготовки учащихся и других мероприятий по профессиональной деятельности и т. п.)	2	
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения		

Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	2	
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	1	
Отсутствие фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1	
Проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников учреждения	2	
Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	2	
Критерии уменьшения (снятия) надбавки		
Невыполнение объемов государственного задания	-1	
Наличие жалоб (в количестве одной и более) от вышестоящих организаций, студентов и их родственников на оказание образовательных услуг	-2	
Наличие замечаний (в количестве одного и более), занесенных в журнал обхода комиссией административного обхода, других структурных подразделений, наделенных правом контроля (в т. ч. по ресурсосбережению, соблюдению правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима и пр.)	-1	
Наличие претензий со стороны таких подразделений, как бухгалтерия, ПЭО, ОК в части несоблюдения установленной системы документооборота	-1	
Несвоевременная сдача отчетности	-1	
Наличие замечаний от контролирующих органов, зафиксированных в актах проверок	-1	
Увеличение общего уровня правонарушений среди учащихся в учебном году	-2	
Опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя более двух раз в месяц	-1	
Невыполнение распоряжений непосредственного руководителя	-1	
Неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на сотрудника обязанностей	-2	

9.1. Порядок выплаты материальной помощи.

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

9.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере от 1000 рублей в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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 (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) 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.

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.По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

9.6.Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

10. Начисление и выплата заработной платы

10.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

10.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений.

10.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

10.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

10.6. Заработная плата выплачивается сотрудникам в кассе учреждения либо перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

10.7. Перед выплатой заработной платы или в течении 3-х после выплаты каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

10.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 18-го числа месяца (за первую половину месяца – в размере 40 процентов заработной платы) и не позднее 3-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

10.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

10.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

10.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

10.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

10.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

10.15. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за два-три дня до его начала.

10.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае поступления документов в отдел бухгалтерии, позже, чем в указанный выше срок, расчет сотруднику производится и выплачивается работодателем причитающаяся сумма в день обращения.

10.17. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее 2-недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

11. Заключительные положения

11.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам техникума, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников в соответствии с Положением о системах оплаты в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173.

11.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований областного бюджета и средства поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться техникумом на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств направляемых на оплату труда. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.