

КОМИТЕТ ОБЩЕГО И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Ленинградской области
«Беседский сельскохозяйственный техникум»
(ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный техникум»)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
И.И. Казанцев
15 апреля 2025 года
приказ от «15» апреля 2025 г. № 136

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум»

1. Общие положения
- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления 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 и признании, утратившим силу полностью или частично отдельных Постановлений Ленинградской области» (Редакция №4 от 22.03.2021).
- 1.2. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум» (далее - учреждение) и работниками учреждения (далее - работники) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.
- 1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2019 года N 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".
- 1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее - уполномоченный орган) в кратности от 1 до 5.
- 1.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений Ленинградской области не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа.

Уполномоченные органы обеспечивают соблюдение условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, указанных уполномоченных органов.

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченных органов определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, уполномоченного органа на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на установленную по штатному расписанию численность государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, уполномоченного органа.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного государственного учреждения Ленинградской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного учреждения на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным руководителем государственного учреждения штатным расписанием.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных государственных учреждений Ленинградской области с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа осуществляется уполномоченным органом при планировании бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и на плановый период с учетом предусмотренной проектом областного бюджета Ленинградской области индексации заработной платы указанных категорий работников.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченных органов определяется Управлением делами Правительства Ленинградской области и доводится до уполномоченных органов в порядке, установленном Управлением делами Правительства Ленинградской области.

2. Порядок определения должностных окладов работников и повышающих коэффициентов к ним
 - 2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения, а руководителя учреждения - правовыми актами уполномоченного органа с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.
 - 2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ, КУ).

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

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории

работников более высокого уровня, не допускается.

- 2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.
- 2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.
- 2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

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

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.

- 2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:
 - по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;
 - по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;
 - по должностям работников образования - согласно приложению 3 к настоящему Положению.
- 2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.
- 2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:
 - за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей, установленных разделом 7 настоящего Положения.
- 2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

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

где:

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

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

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

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

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

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области	1,0

- 2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i,$$

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.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

- 2.13. 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"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

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

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

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

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

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

- 2.15. 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) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

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

- 2.17. 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_j - СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - 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, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 Положения о системах оплаты труда, утвержденного Постановлением Правительства Ленинградской области №262 от 30 апреля 2020 года;

ШЧ(оп)_{ij} - штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения, приведен в приложении 4 настоящего Положения.

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

- 2.18. 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

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала ремонта.

- 2.19. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложения 5 к Положению о системах оплаты труда, утвержденному Постановлением Правительства Ленинградской области №262 от 30 апреля 2020 года.
- 2.20. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.
- 2.21. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

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_i - должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

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

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат
- 3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.
- 3.2. Работникам 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, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

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

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

Размер выплат работникам, указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяются Положением о материальном стимулировании работников утвержденном руководителем учреждения.

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

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: работникам - 20 проц. должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.6. 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 от 22 декабря 2014 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» исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

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.

3.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада

(оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

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

- 3.8. Ежемесячное денежное вознаграждение. Выплата назначается классным руководителям (кураторам) во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 07.07.2021 №1133 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации". Выплата назначается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах Учреждения. При введении выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения должны сохраняться ранее установленные выплаты за осуществление классного руководства. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников Учреждения, ведущих в нем учебные занятия. Оформляется дополнительным соглашением. Является выплатой компенсационного характера. Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения в размере 5 000,00 рублей (Пять тысяч рублей) включительно из расчета за полностью отработанный месяц. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется из федерального бюджета, за счет субсидии на иные цели. Прочие условия назначения выплаты, не оговоренные данным Положением, учреждение производит, руководствуясь Разъяснениями министерства Просвещения РФ «Об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения».

- 3.9. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4 - 3.8 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 6 к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

- 4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

- 4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

- 4.3. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2 и 4.3 настоящего Положения (соответственно), не

допускается.

- 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются работникам учреждения по итогам работы учреждения и(или) структурного подразделения учреждения и(или) по итогам работы конкретного работника.
- 4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника - ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за календарный год.
- 4.6. Размер премии определяется в зависимости от вклада работника в развитие Учреждения, как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена, но определяется наличием средств по фонду оплаты труда и действующим законодательством.
- 4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и(или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно).

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и(или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера выплат по ставке заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

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

- 4.8. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:
 - а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
 - б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;
 - в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
 - г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
 - д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических

значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

Критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

- а) управляемость - достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;
- б) прозрачность - формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
- в) измеримость - критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее - значения критерия оценки деятельности);
- г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление критерия оценки деятельности не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

4.9. Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения (структурного подразделения, работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее- оклад, ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее- базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценке).

4.11. Для каждого КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- формула расчета значений КПЭ и(или) механизм определения значений критерия оценки деятельности;
- удельный вес КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и(или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и(или) критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ и(или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения;
 - механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности.
- 4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).
- 4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.
- Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы).
- 4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и(или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и(или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).
- 4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.
- Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе формулы расчета значений КПЭ и(или) механизмы определения значений критериев оценки деятельности, удельные веса (сумма баллов) КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.
- 4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа).
- Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом, для руководителя государственного учреждения, осуществляющего функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, - курирующим вице-губернатором Ленинградской области.
- 4.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и(или) критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера

стимулирующей надбавки по итогам работы.

- 4.18. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом мнения комиссии по премированию и распределению надтарифного фонда оплаты труда, а для руководителя учреждения - по решению уполномоченного органа.

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

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

- 4.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и т.д.);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

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

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

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

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

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

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа.

- 4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

- 5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника, с учетом мнения комиссии по премированию и распределению надтарифного фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

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

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Ленинградской области

- 6.1. Учреждение при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

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

где:

ДО_j - размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК_j - повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПК_j - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.10 - 3.13 Положения о системах оплаты труда, утвержденного Постановлением Правительства Ленинградской области №262 от 30 апреля 2020 года) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(y) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 15 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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;

СТ(y) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j, КТ_j, ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

- 6.2. В случаях, установленных настоящим Положением и(или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников государственных бюджетных, государственных автономных учреждений Ленинградской области, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

7. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу
- 7.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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".
- 7.2. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.
- Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.
- Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.
- 7.3. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года, на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее - тарификационный список педагогических работников).
- 7.4. Формы тарификационных списков педагогических работников утверждаются уполномоченным органом.
- 7.5. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.
8. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников
- Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧг = \frac{РДОг}{ЧМг}$$

где:

СЧг — ставка почасовой оплаты труда для г-го педагогического работника учреждения;

РДОг - ставка заработной платы г-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения;

ЧМг - среднеемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой г'-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).
ставка почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.2 и 3.7 настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО:

Общим собранием работников
и обучающихся ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный техникум»
(протокол от 14.04.2025 г. № 2)

Приложение 1
к Положению об оплате
труда ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный техникум»

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по
общеотраслевым профессиям рабочих:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПГТ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих 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; кладовщик; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; машинист по стирке спецодежды (белья); иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые должности служащих 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 (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник); водитель автобуса	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 (слесарь-ремонтник)	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	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

Приложение 2
к Положению об оплате
труда ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный техникум»

Межуровневые коэффициенты по общепрофессиональным должностям руководителей,
специалистов и служащих:

Наименование должности	Межуровневые коэффициенты
Комендант	1,20
Кассир	1,20
Диспетчер	1,4-1,6
Инспектор по кадрам	1,30
Лаборант	1,30
Делопроизводитель	1,20
Бухгалтер	1,95
Бухгалтер (2 категория)	2,05
Бухгалтер (1 категория)	2,20
Экономист	1,95
Экономист (2 категория)	2,05
Экономист (1 категория)	2,20
Библиотекарь	1,8
Специалист по охране труда	1,95
Специалист по кадрам	1,95
Специалист по закупкам	1,95
Сетевой администратор	2,05
Специалист по защите информации	1,95
Заведующий библиотекой	3,0
Заведующий (сектора, отделением)	3,0
Специалист по безопасности	1,95

Приложение 3
к Положению об оплате
труда ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный техникум»

Межуровневые коэффициенты по должностям
работников образования

Наименование должности	Межуровневый коэффициент	
	Без высшего образования	С высшим образованием
Секретарь учебной части	1,25	1,25
Социальный педагог	1,5	1,8
Воспитатель	1,6	1,9
Мастер производственного обучения	1,6	1,9
Методист	1,6	1,9
Педагог-психолог	1,6	1,9
Преподаватель	1,7	2,0
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1,7	2,0
Руководитель физического воспитания	1,7	2,0
Старший мастер	3,0	3,0
Старший воспитатель	1,7	2,0

Приложение 4
к Положению об оплате
труда ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный техникум»

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для
определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждения	Перечень должностей работников
1.	Профессиональные образовательные организации	Педагог дополнительного образования (включая старшего; педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего); педагог-психолог; мастер производственного обучения; преподаватель; руководитель физического воспитания; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель (включая старшего); концертмейстер; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Приложение 5
к Положению об оплате
труда ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный техникум»

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных
дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1.	Преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования, за организацию воспитательной работы в конкретной группе	4000 руб.
2.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	10000 руб.
3.	Учителям и Преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому языку и родному языку	20 % РДО ¹
	- по математике	15 % РДО
	- по иностранному языку, черчению	10 % РДО
4.	Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15 % РДО
5.	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	3000 руб.
6.	Педагогическим работникам за наставничество	10 % РДО
7.	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
8.	Руководителям студенческих спортивных клубов	5000 руб.

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.
2. Выплаты, указанные в пункте 2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

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).

Приложение 6
к Положению об оплате
труда ГБПОУ ЛО «Беседский
сельскохозяйственный техникум»

Минимальные размеры компенсационных, выплат за выполнение работ в других
условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата, пропорционально от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, (если не указано иное)
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому	20
2.	Педагогическим работникам за обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях	20

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

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

Положение
о стимулировании работников, распределение надтарифного фонда
ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум»

1. Общие положения
 - 1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда и стимулирования работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ленинградской области «Беседский сельскохозяйственный техникум» областным законом № 103-03 от 20.12.2019 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262.
 - 1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом Учредителя, в кратности от 1 до 5.
 - 1.3. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников техникума в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
2. Заработная плата работников учреждения
 - 2.1. 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 в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
 - 2.2. Заработная плата работников техникума формируется на основе принципа: обеспечения равной оплаты труда за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. При оплате труда педагогических работников учитывается соотношение базовой (основной) и стимулирующей частей заработной платы, Основная (базовая) часть составляет 70% общего заработка педагога.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за первую половину месяца не позднее 18 числа текущего месяца; за вторую половину месяца — не позднее 03 числа следующего месяца за отчетным. В декабре месяце выплата заработной платы производится раньше установленного срока, с целью закрытия отчетного года.
3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.2. 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.

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

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно утвержденного приказа.

3.3. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.4. 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.

3.5. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.1 3,4 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Согласно ТК РФ (ст. 129) одной из составных частей заработной платы являются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением об оплате и стимулировании работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ленинградской области «Беседский сельскохозяйственный техникум».

Фонд стимулирующих выплат составляет не менее 30% от фонда оплаты труда работников техникума, 40% из фонда стимулирующих выплат выплачивается административно вспомогательному персоналу, 60 % на выплаты педагогическому составу.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности не лишает работника стимулирующих выплат.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы. Выплачиваются в абсолютной величине (в рублях) из экономии фонда оплаты труда за календарный год (при наличии денежных средств). (Регулируется локальным актом учреждения);

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом мнения комиссии по премированию и распределению надтарифного фонда оплаты труда, а для руководителя учреждения - по решению уполномоченного органа, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, в которых указанные выплаты осуществляют по решению руководителя учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

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

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Выплачиваются всем сотрудникам образовательного учреждения в абсолютной величине (в рублях)

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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

4.3. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения по итогам работы учреждения; работникам учреждения - по итогам работы конкретного работника.

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника - за календарный год,

4.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, устанавливающих перечень КПЭ, критерии оценки деятельности работников

учреждения самостоятельно по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

- 4.6. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:
- а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
 - б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;
 - в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
 - г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
 - д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.
- 4.7. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения устанавливается:
- для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;
 - для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения (приложение 1, приложение 2).
- 4.8. В целях (определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), определяемый одним из следующих способов:
- в абсолютной величине (в рублях);
 - базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).
- 4.9. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).
- 4.10. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.
- Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с

размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.12. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям): к профессиональным праздникам; к юбилейным датам; в связи с награждением государственными наградами РФ, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется в соответствии с локальным актом образовательного учреждения

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

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

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

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

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

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

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, для которых сокращения стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 проц. 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).

4.16. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, которые устанавливают размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения приказами (распоряжениями) учреждения.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника, с учетом мнения комиссии по премированию и распределению надтарифного фонда оплаты труда.

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

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

(1) преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям.

При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами, и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

(2) Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение 1
к Положению о стимулировании работников,
распределение надтарифного фонда ГБОУ ЛО
«Беседский сельскохозяйственный техникум»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ				
1. Стимулирующие выплаты:				
1.1. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы:				
Надбавка за интенсивность труда	Показатель: Интенсивность труда работника	Расчет надбавки и условия выплаты		Размер 1,10 окладов
	Критерии	Баллы	Всего: 100 баллов = 100% надбавки = 1,10 окладов Условия выплаты: от 80 до 100 баллов – 100% надбавки от 60 до 75 баллов – 75% надбавки от 30 до 55 баллов – 50% надбавки от 10 до 25 баллов – 20 % надбавки Периодичность: Ежемесячно	
	проверка письменных работ	20 баллов		
	динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	20 баллов		
	выполнение учебных планов и программ	15 баллов		
	участие преподавателя в разработке основной образовательной программы	10 баллов		
	профориентационная работа	10 баллов		
	реализация эффективных приемов, методов обучения в группах свыше 25 человек	10 баллов		
	ведение лекционных спаренных лабораторных занятий	5 баллов		
	проведение внеаудиторной воспитательной работы с обучающимися	5 баллов		
разработка новых программ, инновационных методик	5 баллов			
1.2. Выплата за качество выполненных работ				
Надбавка за качество	Показатель: Трудовая и исполнительская дисциплина	Расчет надбавки и условия выплаты		0,3 оклада

Выполняемых работ	Критерии	Баллы	Всего: 40 баллов = 100% надбавки = 0,3 оклада
	соблюдение внутреннего трудового распорядка	10 баллов	Условия выплаты: от 30 до 40 баллов – 100% надбавки от 10 до 20 баллов – 50% надбавки
	своевременность выполнения работы, подготовки и сдачи документации, отчетности и т.д.	10 баллов	Периодичность: Ежемесячно
	отсутствие дисциплинарных взысканий	20 баллов	
Надбавка за профессиональные достижения	Показатель: Профессиональные достижения		
	Критерии	Баллы	Расчет надбавки и условия выплаты
	за почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" и "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации"; за почетное звание "Народный учитель СССР" и "Народный учитель Российской Федерации", «Заслуженный преподаватель», «Ветеран труда» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, а также званий, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия почетного звания профиль педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	15 баллов	Всего: 35 баллов = 100% надбавки = 0,25 оклада Условия выплаты: от 15 до 35 баллов – 100% надбавки 10 баллов – 50% надбавки
	отраслевые награжденные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «За отличные успехи в образовании», и иные награжденные знаки за заслуги в области образования, почетные грамоты Министерства иностранных дел Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации	10 баллов	Периодичность: Ежемесячно 0,25 оклада

		ученая степень доктор наук или кандидат наук	10 баллов	
1.3.	1. Премияльные выплаты по итогам работы:			
	За месяц			
	За квартал			
	За полугодие			
	За календарный год			
	За учебный год			
	2. Премияльные выплаты за высокие результаты работы:			
	– по ведении дистанционных занятий; – по проверке контрольных работ, курсовых работ, индивидуальных проектов; – по проведению консультаций по вопросам подготовки индивидуальных проектов; – по публикации статей в журналах, сборниках, региональных изданиях; – по проведению экзаменов (квалификационных); – по внедрению инновационных технологий в образовательную деятельность; – по результатам итоговой государственной аттестации (успеваемость >95%, качество >60%, дипломы с отличием >10%); – по проведению набора абитуриентов; – по разработке элективного курса с элементами дистанционных образовательных технологий; – по руководству выпускной квалификационной работой; – по сохранению контингента группы (не более 5% от общего числа обучающихся, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительным причинам); – по участию группы в мероприятиях техникума, района, области, страны, мира (олимпиады, конкурсы, соревнования, секции и т. д.); – по проведению открытых мероприятий (внеурочные мероприятия); – по подготовке победителей (призеров), международных, всероссийских (региональных), внутривузовских олимпиад, конкурсов, смотров и т.д.; – за участие в организации и проведении конкурсов, олимпиад и других различных мероприятий; – по работе приемной комиссии; – по работе на курсах повышения квалификации; – за активное участие в подготовке образовательного учреждения к прохождению лицензирования и(или) аккредитации; – по руководству и консультированию по вопросам содержания и последующего выполнения выпускной квалификационной работы, проверке и подготовке отзыва; – по проведению допуска к защите выпускной квалификационной работы; – по участию в заседании государственной экзаменационной комиссии;			
	По приказу			

	– за создание служебного произведения; – за разработку учебно-методических пособий и (или) рабочих тетрадей; – за реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; – за выполнение и перевыполнение учебной нагрузки; – за организацию (участие) физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий; – за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, посещений, информационных стендов и т.д.); – за развитие имиджа Техникума; – за своевременное, качественное, эффективное выполнение должностных обязанностей; – за высокое качество выполнения работ и инициативность деятельности.	
2.	Компенсационные выплаты:	
	За совмещение профессий (должностей)	По приказу
	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	По приказу
3.	Доплаты:	
	1. Доплаты за увеличение объема работы:	
	Кураторство над группой	
	Заведование цикловой комиссией	По приказу
	Заведование учебным кабинетом	По приказу
	Заведование кружковой работой	По приказу
	Педагогическое сопровождение молодого специалиста (наставничество)	По приказу
	Педагогическое сопровождение начинающего преподавателя (наставничество)	По приказу
	Работа с группами дополнительного образования	По приказу
	Работа по систематическому сбору и анализу информации в целях составления рейтинга обучающихся Техникума	По приказу
	Работа по сопровождению системы электронного документооборота (ГИС СОЛЮ – электронный колледж)	По приказу
	Работа по систематическому сбору и анализу информации о результатах учебной и общественной жизни обучающихся в целях получения статистических данных и совершенствования образовательной и воспитательной деятельности Техникума	По приказу
	Работа по систематическому поиску и подбору эксклюзивного, специфического материала и его адаптации к реализации в учебном процессе	По приказу
	2. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По приказу

Приложение 1
к Положению о стимулировании работников,
распределение надтарифного фонда ГБОУ ЛО
«Беседский сельскохозяйственный техникум»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, ОСНОВНОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ					
1. Стимулирующие выплаты:					
1.1. Выплата за интенсивность труда, и высокие результаты работы и качество выполняемых работ					
Надбавка за интенсивность труда и качество выполняемых работ	Показатель:		Расчет надбавки и условия выплаты		Размер
	Уровень профессионального мастерства работника		Всего: 100 баллов		
	Критерии	Баллы	Условия выплаты: от 70 до 100 баллов – 100% надбавки от 40 до 60 баллов – 50% надбавки от 10 до 30 баллов – 20 % надбавки		
	компетентность работника в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности	30 баллов			
	использование работником современных технологий для повышения качества своей работы	10 баллов			
	выполнение работником работы по объему и качеству в строгом соответствии с должностной инструкцией	20 баллов			
	Показатель:		Периодичность: Ежемесячно		
	Трудовая и исполнительская дисциплина				
	Критерии	Баллы			
	соблюдение внутреннего трудового распорядка	10 баллов			
своевременность выполнения работы, подготовки и сдачи документации, отчетности и т.д.	10 баллов				
отсутствие дисциплинарных взысканий	20 баллов				
1.2. 1. Премияльные выплаты по итогам работы:					
За месяц					
За квартал					
По приказу					

	За полугодие	
	За календарный год	
	За учебный год	
	2. Премияльные выплаты за высокие результаты работы:	
	– за высокое качество выполнения работ и инициативность деятельности; – за участие в заседаниях Государственной экзаменационной комиссии; – за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей; – за многолетнюю безупречную работу в Техникуме; – за достижения в работе; – за особые заслуги перед Техникумом; – за своевременное выявление и оперативное исправление допущенных ошибок, содержащихся в информации размещенной на сайте Техникума (имеются в виду любые ошибки грамматические, информационные и другие); – за внедрение инновационных способов развития официального сайта Техникума; – за активное участие в информационном наполнении и (или) обновление официального сайта Техникума в сети «Интернет»; – за качественное и своевременное продвижение официального сайта Техникума в сети «Интернет» (критерием является факт нахождения сайта на первых трех позициях в течение месяца); – за своевременную подготовку учебных и учебно-методических пособий; – за работу по привлечению в техникум благотворительных взносов, пожертвований, спонсорской помощи от юридических и физических лиц; – за участие в выполнении контрольных цифр приема в Техникум; – за работу по набору абитуриентов; – за участие в развитии приносящей доход деятельности в соответствии с уставом Техникума; – за качественное очищение от снега и льда территории Техникума в осенне-зимний и весенний период; – за качественную и оперативную подготовку объектов Техникума к зимнему сезону; – за обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем Техникума; – за качественную и своевременную сдачу отчетности по военнообязанным; – за качественную и своевременную организацию и документационное сопровождение торгов и запросов котировок; – за качественную и своевременную работу по планированию хозяйственной деятельности (план ФХД, план-закупки, план график закупок); – за качественное и своевременное ведение реестра контрактов; – за качественную и своевременную сдачу отчетности по результатам исполнения контрактов;	По приказу

	– за качественную и своевременную сдачу отчетности по торгам и запросам котировок; – за качественную и своевременную сдачу бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности; – за качественную работу по направлению дополнительного образования, курсов повышения квалификации, курсы подготовки бухгалтеров и заведующих хозяйством и т.д.; – за разработку локальных нормативных актов, должностных инструкций и т.п. регулирующих образовательную и хозяйственную деятельность Техникума; – за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономии материалов, энергии, а также улучшение условий труда; – техники безопасности и пожарной безопасности; – за качественное выполнение отделочного поручения руководителя; – за активное участие в подготовке Техникума к прохождению лицензирования и (или) аккредитации; – за выполнение особо важного и срочного задания; – по результатам проверок, ревизий и т.д.; – за повышение работником профессиональной квалификации; – за внедрение инновационных технологий в образовательную деятельность; – за организацию (участие) физкультурно-оздоровительных, спортивных мероприятий; – за участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых и просветительских мероприятиях (фестивалях, концертах, конкурсах, проектах) – за реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; – за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, помещений, информационных стендов и т.д.); – за развитие имиджа Техникума; – за внедрение современных механизмов управления; – за обеспечение эффективной работы подразделения; – за использование новых эффективных технологий в процессе работы; – за высокое качество подготовки документов; – за отсутствие замечаний по работе структурного подразделения; – за соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; – за повышение эффективности профилактики заболеваний; – за эффективную пропаганду здорового образа жизни среди обучающихся.	
2.	Компенсационные выплаты:	
	За совмещение профессий (должностей)	По приказу
	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	По приказу

3.	Иные доплаты:		
	расширение зон обслуживания		
	увеличение объема работы		
	увеличение объема работы в связи с выполнением обязанностей куратора учебной группы		По приказу
	исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		По приказу
	сверхурочная работа		По приказу