

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Ленинградской области
«Киришский политехнический техникум»

Принято
на общем собрании
от «18» 01 2017г.
Протокол № 1

Утверждено
Приказ № 2
18.01.2017г.
Директор «ГАОПОУ СПО «Киришский политехнический техникум»
И.В. Романова



ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующих выплат
за качество труда категории работников из фонда надбавок и доплат
образовательного учреждения**

Кириши
2017 год

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между администрацией и работниками Киришского политехнического техникума
- 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. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов для педагогических работников и работников по должностям.

- 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 должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, устанавливаются в размерах:
по должностям работников образования согласно разделу [1 приложения 5](#) к Положению о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173.
- 2.3. Размер межуровневых коэффициентов может измениться в сторону увеличения, если изменится квалификация работника (работником получено высшее образование).

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

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, кассир	1,0328	
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, комендант	1,148	
3 квалификационный уровень	Зав.библиотекой		1.8525
4 квалификационный уровень	Механик	1,4262	
5 квалификационный уровень	Техник по вычислительной технике, бухгалтер		1,5082
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист;	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания.	1,8	2

2.4.. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения. В случаях предусмотренных настоящим Положением составляются тарификационные списки педагогических, работников

3. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

3.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

- 3.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.
- 3.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются Учредителем – комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области по видам экономической деятельности в соответствии с соответствующим разделом приложений 3 - 13 Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173
- 3.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

- 3.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, которому подведомственно государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования Ленинградской области «Киришский политехнический техникум»
- 3.7.. Должностные оклады руководителей государственных учреждений Ленинградской области, указанных в приложении 16 устанавливаются в размере согласно [приложению 16](#) Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и

государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173

- 3.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.
- 3.9. Персональная надбавка к исчисленному в соответствии с Положением должностному окладу руководителя техникума устанавливается решением наблюдательного совета техникума. Персональная надбавка его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается директором колледжа в зависимости от результатов их деятельности.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

- 4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.
- 4.2. 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 приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.
- 4.3. 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.
- 4.4. 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.

4.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 35 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.

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

4.6. 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.

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

5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий)

5.1. Работникам Государственного автономного образовательного учреждения Ленинградской области «Киришский политехнический техникум» устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

Мастерам производственного обучения и преподавателям:

- за интенсивность, сложность и напряженность в работе, за качество выполняемых работ от 30 до 50% должностного оклада;
- за проведение открытых уроков, методические разработки, использование в работе авторских программ, подготовку и проведение учебно-методических семинаров - 30-50% должностного оклада;
- за работу в ресурсном центре по наставничеству и многопрофильном ресурсном центре – 50-100% должностного оклада;

- за выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии – 10% должностного оклада;
- за ведение внеклассной, кружковой работы от 20 до 50% должностного оклада;
- за высокие достижения учащихся и студентов на областных, всероссийских соревнованиях, олимпиадах, конкурсах – от 50 до 100% должностного оклада;
- за высокие показатели по успеваемости и посещаемости обучающихся (по итогам семестра) - 20 до 50% должностного оклада;
- за высокий уровень воспитательной работы в группе, отсутствие обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения, сохранность контингента обучающихся – от 30 до 100% должностного оклада;
- за классное руководство – 1000 рублей за 30 человек в группах СПО, 25 человек в группах НПО.
- за осуществление внебюджетной деятельности руководителю и главном бухгалтеру учреждения - от 1 до 5 % от объема внебюджетной деятельности

Специалистам, служащим и хозяйственному персоналу:

- за расширение зоны обслуживания - от 20 до 50% должностного оклада;
- за дополнительный объем работ, не входящих в круг должностных обязанностей - от 20 до 50% должностного оклада;
- за высокое качество и результативность – от 30 до 50% должностного оклада;
- за исполнительность, сложность и напряженность в отдельные периоды учебного года (подготовка к учебному году, конец и начало учебного года), подготовка к отопительному сезону и пр. – от 50 до 100% должностного оклада;

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения (настоящего Положения).

5.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются Советом техникума, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен величиной среднего заработка работника.

5.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

успешное и добросовестное исполнением работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.Порядок премирования:

- 6.1.. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты: по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- 6.2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе директора о премировании со ссылкой на настоящее Положение.
- 6.3.. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.
- 6.4.. В число премируемых входят руководитель и все работники техникума, включая совместителей.
- 6.5. Премия руководителю образовательного учреждения начисляется за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей - от 50 до 150% должностного оклада (на основании настоящего положения, согласованного с Наблюдательным советом).
- 6.6. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией техникума на утверждение Совету образовательного учреждения.
- 6.7. Премии работникам учреждения проводятся в случае экономии надтарифного фонда

7. Условия премирования

- 7.1. отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения Основным условием премирования руководителя и работников учреждения является работы.
- 7.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания.
К существенным замечаниям относятся: нарушение Устава техникума, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, локальных актов колледжа, 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.

7.3. Основанием для премирования руководителя и работников учреждения могут служить:

- плодотворная работа по совершенствованию образовательного процесса;
- успехи в обучении и воспитании студентов и учащихся;
- многолетняя безупречная работа в области образования;
- достижения в подготовке квалифицированных специалистов;
- подведение итогов образовательной работы;
- результаты научно-методической и исследовательской работы;
- выполнение методической работы;
- качественное проведение мероприятий т.ч. регионального, межрегионального и Всероссийского уровней;
- внедрение новых форм и методов обучения, образовательных педагогических технологий
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации, в т.ч. областного, межрегионального и Всероссийского уровней.

7.4. Премирование руководителя и работников техникума может производиться :

- за активную и объёмную работу по подготовке к новому учебному году;
- по итогам работы за семестр, учебный год.

Работники техникума могут премироваться к праздничным датам:

- Дню учителя;
- Новому году;
- Дню защитника отечества;
- Международному женскому дню.

7.5. Работники и руководитель учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, далее через каждые 5 лет трудовой деятельности) и в связи с уходом на пенсию.

Размер премии устанавливается советом техникума, но не должен превышать размера среднего заработка работника.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам и руководителю учреждения.

8.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

Минимальный размер материальной помощи – 20 % должностного оклада, максимальный – не превышает размера среднего заработка работника.

8.3. 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.

8.4. 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 должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.5. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- рождения ребенка;
- 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 2001 года № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- при выходе в отпуск.

8.6. 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.

8.7. Возможно указание материальной помощи работникам и руководителю в случае тяжелого материального положения

8.8. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

8.9. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

кандидата наук – 1500 руб.;

доктора наук – 3500 руб.

8.10. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

почетное звание «Народный» - 30 процентов;

почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;

звание «Почетный учитель» - 20 процентов;

звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

8.11. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

8.12. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

высшая квалификационная категория - 30 процентов;

первая квалификационная категория - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

8.13. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

9. Порядок снятия (уменьшения) стимулирующих выплат

9.1. Снятие стимулирующих выплат (или их уменьшение) определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые была определена выплата;
- низкая результативность и снижение качества работ, по которым была определена выплата;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые была определена выплата;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, неисполнение должностных обязанностей в полном объеме, не выполнение приказов директора), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога (мастера п/о) или сотрудника колледжа может быть аннулирована надбавка за классное руководство и снята стимулирующая выплата сроком на учебный год, семестр, месяц.

Препринт исследовательского института (ксерокопия)

Директор ГАПОВ ЛЮ
«Киришский политехнический



И.И. Романова
меровано
листов

Инженер
Инженер