

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

РАССМОТРЕНО:
на общем собрании работников
ГАПОУ ЛО «Киришский
политехнический техникум»
26.03.2025г

УТВЕРЖДЕНО:
распоряжением
ГАПОУ ЛО «Киришский
политехнический техникум»
26.03.2025г №112

Положение
Об оплате труда и стимулировании работников

Кириши
2025г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании»;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 196-ФЗ)
- Областной закон от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»;
- Постановление Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года №262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»;
- Методические рекомендации Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области по разработке и утверждению положений об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений.

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между администрацией и работниками Киришского политехнического техникума,

1.2. 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.

1.3. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом, в кратности от 1 до 5.

1.5. Данное положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников техникума с 01 августа 2020 года и до внесения в него изменений, далее вступает в действие новое положение с поправками.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), 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 раздельно 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 (п. 1.3 данного Положения), 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 согласно Приложению 1 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного 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 6 приложения 1 к настоящему Положению;

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, 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 руководителя, 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:

$$VK = DO \times (KK + KT - 2).$$

где:

ДО — должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для z-го работника;

KK - повышающий коэффициент уровня квалификации для /-го работника;

KTi- повышающий коэффициент специфики территории для /-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 для работников ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум» равный 1 на основании областного закона Ленинградской области от 20 декабря 2019 года №103-оз « Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области»

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

$$KK = 1 + KB + ПЗ + УС$$

где:

KB - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для /-го работника;

ПЗ - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для /-го работника;

УС - надбавка за ученую степень для /-го работника.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. 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.

2.14. 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 должностного оклада руководителя учреждения сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

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 процентов минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения — для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.15. 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:

$$\text{СДО} = \frac{\text{Сумма (МДО(оп) \times \text{ШЧ(оп)})}}{\text{Сумма ШЧ(оп)}}$$

где:

СДО - СДО в 1-м учреждении;

МДО(оп) — минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по 1-й должности работников 1-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп) 1 — штатная численность работников 1-го учреждения по 1-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно разделу 2 Приложения № 3 к настоящему Положению.

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

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

Группа по оплате труда	Коэффициент масштаба управления
------------------------	---------------------------------

I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

В случае приостановки деятельности учреждения 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 капитального ремонта.

2.16. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно разделу 3 приложения 3 к настоящему Положению.

2.17. К должностным окладам руководителя, 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:

$$\text{ВКР} = \text{ДО} \times (\text{КТ} - 1),$$

где:

ДО — должностной оклад (оклад) для /-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ - повышающий коэффициент специфики территории для /-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 (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения) 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 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.

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 4 к настоящему Положению.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: работникам - 20 процентов 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, по его согласию, регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 5, 6 Приложения 3 к настоящему Положению.

3.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.5-3.7 настоящего Положения. Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных Приложением 5 к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются и осуществляются в соответствии с данным положением, утвержденным Приказом по учреждению, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения 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) - к юбилейным датам, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет.

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

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

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

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения - по итогам работы учреждения; работникам учреждения - по итогам работы учреждения и структурного подразделения учреждения, и по итогам работы конкретного работника.

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

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

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

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется в Приложении № 6 с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности.

В отношении каждой должности работника устанавливается в совокупности не более шести критериев оценки деятельности и КПЭ.

4.8. 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

4.9. Перечень КПЭ и 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 в абсолютной величине (в рублях).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению плановых значений и критериев, установленных в Приложении № 8. Базовый размер премиальных выплат устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения. Максимальный размер выплаты не может превышать десятикратного размера по должности.

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.12. 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 базовой части заработной платы работника.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год. До наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

4.15. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельного веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, осуществляется согласно приложений данного Положения.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат

по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется согласно приложениям данного Положения.

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

4.17. В случае, одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал), 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.

4.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, 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 процентов 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;

- 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 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров, согласно Приложения 7 данного Положения.

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.

Профессиональная стимулирующая надбавка 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) устанавливается в размере 5000 рублей."

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

Для руководителя учреждения 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 руководителя учреждения) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения 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.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. 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, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201), - с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- тяжелого материального положения в семье, если на одного члена семьи доход составляет меньше прожиточного минимума, установленного законодательством.

5.3. 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

5.4. 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 или за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

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

где:

ДО — размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы 1-го работника;

КК-повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для 1-го работника;

КТ-повышающий коэффициент специфики территории, установленный для 1-го работника;

ПК - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных разделом 3 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для 1-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 4 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, КТ, ПК определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

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

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.

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).

7.3. Формы тарификационных списков педагогических работников утверждаются уполномоченным органом.

7.4. 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:

$$СЧ = РДО / ЧМ$$

где:

СЧ — ставка почасовой оплаты труда для 1-го педагогического работника учреждения;

РДО - ставка заработной платы 1-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ - среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой 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).

К ставке 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 3.1, 3.3, 3.4 и 3.12 настоящего Положения.

Приложение 1
К Положению о системе оплаты
труда и выплатах
стимулирующего характер

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

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Без высшего образования	С высшим образованием
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих и служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кладовщик, уборщик производственных помещений, кастелянша	1,05	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих и служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	1,20	
2 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-ремонтник	1,80	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Комендант, секретарь-машинистка, делопроизводитель	1,20	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Лаборант	1,30	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,55	
4 квалификационный уровень	Механик	1,75	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, системный администратор, экономист, юристконсульт, специалист по связям с общественностью, документовед	1,95	
Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			

	Секретарь учебной части	1,25	
	Старший мастер	3,0	
	Заведующий библиотекой	3,0	
	Заведующий отделением	3,0	
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания	1,7	2,0
Должности, не включенные в ПКГ			
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1,7	2,0

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

№	Группы учреждения	Перечень должностей работников
1	2	3
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 и защиты Родины, воспитатель (включая старшего)

3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

3.1 Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
Более 700	I

От 300 до 700*	II
От 150 до 300	III
От 70 до 150	IV
От 30 до 70	V
30 и менее	VI

* Для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон

3.2 Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными учреждениями в сфере образования¹

№п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
111	2	3	4
111	Среднесписочная численность работников учреждения	За каждого работника	1
222	Плановый объем расходов учреждения по бюджетной смете или плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год	За 1 млн руб.	0,2

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
и выплатах стимулирующего характера

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 за организацию воспитательной работы в конкретной группе	4000 руб.
2	Преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому языку и родному языку	20 % РДО1
	по математике	15% РДО
	по иностранному языку , черчению	10% РДО
3	Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

1гРДО — размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).