

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ленинградской области
«Тосненский политехнический техникум»
(ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»)**

**Рассмотрено:
На заседании общего собрания
работников
Протокол № 2
«30» июня 2020г.**

**Утверждено:
Приказом № 114
«03» июля 2020 года**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и выплатах стимулирующего характера
ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»**

Тосно, 2020

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Назначение документа

1.1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Госненский политехнический техникум» определяет порядок формирования оплаты труда работников техникума и направлено на реализацию государственной социальной политики в соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области № 262 от 30 апреля 2020 года. учреждений Ленинградской области».

1.1.2. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда всем категориям работников. Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Область применения документа

1.2.1. Положение определяет порядок формирования фонда и оплаты труда работников техникума, порядок установления размеров должностных окладов и в том числе компенсирующих и стимулирующих выплат.

1.3. Введение в действие документа

1.3.1. Положение вводится в действие с 01 августа 2020 года.

1.4. Хранение документа

1.4.1. Хранение документа проводится в соответствии с требованиями по делопроизводству.

II. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

Техникум – ГБПОУ ЛО «Госненский политехнический техникум»

Базовый должностной оклад (оклад), ставка – должностной оклад (ставка) работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу.

Руководителем учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) в соответствии профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утверждаемых учредителем, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками учреждения работы.

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Повышающий коэффициент – показатель увеличения базового должностного оклада (оклада), ставки работника по одному из критериев (стажу, квалификации и др.), выраженный в процентах, долях базового должностного оклада (оклада), ставки, или в абсолютном значении, установленного по профессиональной квалификационной группе.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат (работы в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

Профессиональные квалификационные группы (ПКТ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением на основании заключенного трудового договора.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

III. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

3. Общие положения

3.1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

Ленинградской области «Госненский политехнический техникум» (далее – техникум) регулирует порядок оплаты труда работников образовательного учреждения, определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (Приложение 1 к настоящему Положению), а также компенсирующих, стимулирующих выплат и премировании.

3.2. Установление и изменение систем оплаты труда работников техникума осуществляется с учетом:

а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) выплат за выполнение сверхурочных работ, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) фонда оплаты труда, сформированного на учебный год;

ж) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

з) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением (при наличии) и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Ленинградской области, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением и разработанными на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, специалистов и других служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей работ и профессий рабочих;
- состава профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития РФ;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.
- перечня выплат компенсирующего характера, утвержденных Минздравсоцразвития РФ;
- перечня выплат стимулирующего характера, утвержденных Минздравсоцразвития РФ.

Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для отраслевых профессий и должностей).

В целях обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, а также принимаемых решений о соответствии занимаемым должностям, сформирован перечень должностей с учетом их особенностей и характеристик (Приложение №1 к настоящему Положению).

3.3. Заработная плата работников техникума (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

3.4. Месячная заработная плата работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже **минимального размера оплаты труда (МРОТ)**, установленного законодательством Российской Федерации

(ст.129, ст.133 ТК РФ), и по состоянию на 01.01.2020 с учетом расчетной величины установлена в размере 9 940,0 руб.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. Оплата труда работников техникума включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничивается.

3.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет средств, выделенных на обеспечение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

4.5 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 4.2 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.

4.6. 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 приложения 3 к настоящему Положению;

4.7. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

4.8. 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;

4.9. 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:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2) .$$

где:

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

КК_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для /-го работника; КТ_i - 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.

4.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается для работников ГБПОУ ЛО «Тосненский 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»

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

$$K K_i = 1 + K B_i + P Z_i + U C_i$$

где:

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

ПЗ_i - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для /-го работника; УС_i - надбавка за ученую степень для /-го работника.

4.12. 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
	Вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

4.13. 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 настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30

Звание "Почетный учитель Ленинградской области"; звание "Почетный спасатель Ленинградской области"; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,15

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

4.14. 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.

4.15. 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 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.

4.16. 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:

$$\text{СДО}_i = \sum_i (\text{МДО}(\text{оп})_{ij} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}) / \sum_i \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij},$$

где:

СДО_j - СДО в j -м учреждении;

$\text{МДО}(\text{оп})_{ij}$ — 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 4.5 настоящего Положения;

$\text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}$ — штатная численность работников j -го учреждения по i -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 руководителей	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.

4.17. 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.

4.18. К должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 4.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$\text{ВКР}_i = \text{ДО}_i / \text{х} (\text{КТ}_j - 1),$$

где:

Д_{0i} — должностной оклад (оклад) для /-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ_i - 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.

V. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. 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.

5.2. Работникам учреждения (за исключением работников, указанных в пункте 5.4 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

5.3. 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.

5.4. 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.

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

5.6. 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 Приложением 3 к настоящему Положению.

5.7. 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.

VI. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

6.2. 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 в размере 5000 рублей.

6.3. 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).

6.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 6.2. и 6.3. настоящего Положения, не допускается.

6.5. 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.

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

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. 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.

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

6.12. 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.

6.13. 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).

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

6.15. 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.

6.16. 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.

6.17. 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.

6.18. Премиальные 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.

6.19. 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.

6.20. 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.

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

6.22. 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.

6.23. 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.

6.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

VII. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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

7.4. 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.

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

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда

8.1. 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 разделом 3 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;
- $\text{ИК}(y)$ - 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;
- $\text{РК}(y)$ - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;
- $\text{СТ}(y)$ - 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.

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

IX. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

9.1. 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".

9.2. 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).

9.3. Формы тарификационных списков педагогических работников утверждаются уполномоченным органом.

9.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

Х. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ^*} \text{ где:}$$

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

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

ЧМ/ - среднемесячное 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).

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 5.1, 5.3, 5.4 настоящего Положения

Приложения
Приложение 1 к Положению
о системе оплаты труда и
выплатах
стимулирующего характера в
ГБПОУ ЛО «Тосненский
политехнический техникум»

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

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ППТ	Должности	Межуровневый коэффициент		
1	2	3		
ПКГ работников вспомогательного персонала должностей учебно-первого	Секретарь учебной части	1,25		
ПКГ работников вспомогательного персонала второго уровня ПКГ педагогических работников должностей учебного второго	2-й КУ Диспетчер образовательного учреждения с высшим образованием	1,55		
		без высшего образования	1,40	
		2-й КУ Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; Социальный педагог	с высшим образованием	1,80
	без высшего образования		1,50	
	3-й КУ Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	с высшим образованием	1,90	
		без высшего образования	1,60	
	4-й КУ Преподаватель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; Руководитель физического воспитания; тьютор	с высшим образованием	2,00	
		без высшего образования	1,70	
	ПКГ руководителей структурных подразделений должностей	1-й КУ Заведующий (отделом, отделением) реализующим общеобразовательные программы и образовательную программу дополнительного образования детей: - структурным подразделением по работе с детьми сиротами; - отделением по учебной работе; - отделением общественного питания; - МЦПК.	2,90	
			2-й КУ Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	3,00
			3-й КУ Начальник (заведующий, директор, управляющий) обособленного структурного подразделения учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	4,00

**Приложение 2 к Положению
о системе оплаты труда и
выплатах
стимулирующего характера в
ГБПОУ ЛО «Тосненский
политехнический техникум»**

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей,
специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ППТ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); Кассир; Комендант; Секретарь; Секретарь-машинистка	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Инспектор по кадрам; Лаборант; Специалист по социальной работе с молодежью; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	1,30
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
	3-й КУ	Заведующий общежитием; Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ	Механик	1,75
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий».	
	5-й КУ	Начальник (заведующий) мастерской	1,90

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер; Инженер по охране труда; Инженер-программист (программист); Инженер-электроник; Психолог; Экономист; Юрисконсульт; Инженер по организации управления производством.	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий».	2,30
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й КУ	Начальник отдела информатизации.	3,00
	2-й КУ	Главный (аналитик; диспетчер; конструктор; металлург; метролог; механик; сварщик; специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	3,10
ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» Приложение №4 к Пост. правительства РФ № 262 от 30/04/2020г.	Библиотекарь		1,80
ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» Приложение №4 к Пост. правительства РФ № 262 от 30/04/2020г.	Заведующий библиотекой		2,60

**Приложение 3 к Положению
о системе оплаты труда и
выплатах
стимулирующего характера в
ГБПОУ ЛО «Тосненский
политехнический техникум»**

**1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников
образования**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ППТ	1	Должности	Межуровневый коэффициент
	1	2	3
ПКГ работников вспомогательного персонала должностей учебно-первого уровня		Секретарь учебной части	1,25
ПКГ работников вспомогательного персонала второго уровня ПКГ педагогических работников должностей учебно-второго уровня	2-й КУ	Диспетчер образовательного учреждения	
		с высшим образованием	1,55
		без высшего образования	1,40
	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; Социальный педагог	
		с высшим образованием	1,80
		без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	
		с высшим образованием	1,90
		без высшего образования	1,60
		4-й КУ	Преподаватель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; Руководитель физического воспитания; тьютор
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70
ПКГ руководителей структурных подразделений должностей	1-й КУ	Заведующий (отделом, отделением) реализующим общеобразовательные программы и образовательную программу дополнительного образования детей: - структурным подразделением по работе с детьми сиротами; - отделением по учебной работе; - отделением общественного питания; - МЦПК.	2,90
	2-й КУ	Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	3,00
	3-й КУ	Начальник (заведующий, директор, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	4,00

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

№ п/п	Группы учреждения	Перечень должностей работников
1	2	3
1	Профессиональные	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
2	Организации дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподаватель (включая старшего); воспитатель; старший вожатый
3	Иные учреждения образования	Методист (включая старшего); тьютор; специалист; заведующий отделом; социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-психолог; программист; юрисконсульт; инженер

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

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	2	3	4
1	Организации высшего и дополнительного профессионального образования	более 1000	I
		от 500 до 1000'	II
		до 500	III
2	Профессиональные образовательные организации — педагогические техникума	более 450	II
		от 350 до 450	II
		от 250 до 350	IV
		от 150 до 250	V
		менее 150	VI
3	Профессиональные образовательные организации (кроме указанных в пункте 2)	более 700	II
		от 500 до 700	III
		от 350 до 500	IV
		от 200 до 350	V
		менее 200	VI
4	Организации дополнительного образования	более 700	II
		от 500 до 700	III
		от 300 до 500	IV
		от 100 до 300	V
		менее 100	VI

3.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными учреждениями в сфере образования

№ п / п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника); слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе-интернате, общежитии, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (центре помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
6	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда и выплатах
стимулирующего характера в
ГБПОУ ЛО «Госненский
политехнический 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 за организацию воспитательной работы в конкретной группе	4000 руб.
2.	Преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому языку и родному языку	20 % РДО ¹
	- по математике	15 % РДО ¹
	- по иностранному языку, черчению	10 % РДО ¹
3.	Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15 % РДО ¹
4.	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10 % РДО ¹

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

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда и выплатах стимулирующего характера в ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»

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

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата ² , пропорционально от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, (если не указано иное) ³
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами	20
2.	Отдельным категориям работников организаций для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей	20
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому	20

² Выплата назначается педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

³ РДО — размер должностного оклада, оклада, установленный по должности, занимаемой работником, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

**Приложение 6 к Положению о
системе оплаты труда и
выплатах стимулирующего
характера в ГБПОУ ЛО
«Тосненский политехнический
техникум»**

**1. Показатели и критерии эффективности и результативности
деятельности работников ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический
техникум» для определения стимулирующей надбавки**

1.1. Критерии оценки работы преподавателя

<i>N n/n</i>	<i>Критерии оценки и показатели эффективности деятельности</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Самооценк а преподава теля</i>	<i>Оценка комиссии</i>
1. Учебно-методическая деятельность				
1	Успеваемость средний показатель по преподаваемым предметам)	100% 3 балла; 99-98% - 2 балла; 98-95%-1 балл; Менее 95% - 0 баллов		
2	Качество обучения (средний балл по преподаваемым предметам)	4,0-5,0- 3 балла 3,5-3,9 – 2 балла 3-3,4 – 1 балл		
3	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1-3 дисциплины – 1 балл 4-6 дисциплин – 2 балла 7-9 дисциплин – 3 балла		
4	Наличие УМК преподаваемых дисциплин, ПМ, МДК	За каждый УМКД: Да – 2; частично -1; нет - 0		
5	Результативность участия в контрольных срезах (в том числе министерских)	Успеваемость (98-100% - 4; 95-97% - 2; до 95% - 0) Качество (выше 55% - 3; 47-54% -02; до 40% - 0)		
6	Организация экзамена (квалификационного) ответственным лицом согласно приказу директора техникума	10 баллов		
7	Руководство курсовыми работами	<i>За защищенные КР:</i> успеваемость 100% - 3 балла средний балл выше 4,0 – 3 балла		
8	Руководство выпускными квалификационными работами	<i>За защищенные ВКР:</i> успеваемость 100% - 3 балла средний балл выше 4,0 – 3 балла		
9	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронный учебник, тестирование на	<i>За каждый электронный ресурс, созданный преподавателем – 3 балла</i>		

	компьютере, электронный УМК)			
10	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер- классов, презентация опыта, конференций	<i>федеральный уровень – 4 балла;</i> <i>региональный уровень – 3 балла;</i> <i>муниципальный уровень – 2 балла;</i> <i>уровень учреждения – 1 балл.</i>		
11	Членство преподавателей во временных творческих объединениях	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов		
12	Написание и издание учебно- методических пособий	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов		
13	Результативность участия подготовленных студентов в конкурсах и олимпиадах по учебным дисциплинам и профессиональным модулям	федеральный уровень – 4 балла победа, 3 балла участие; региональный уровень / муниципальный уровень – 3 балла победа, 2 балла участие; уровень учреждения – 2 балла победа, 1 балл участие.		
14	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике)	<i>международный уровень – 5 баллов;</i> <i>федеральный уровень – 4 балла;</i> <i>региональный уровень – 3 балла;</i> <i>муниципальный уровень – 2 балла;</i> <i>уровень учреждения – 1 балл.</i>		
2. Воспитательная деятельность преподавателя				
15	Проведение внеурочных открытых мероприятий на уровне техникума	За каждое мероприятие - 5 баллов		
16	Результативность участия в общественных мероприятиях (спартакиадах, слетах, конкурсах, спортивных соревнованиях и др.)	федеральный уровень – 4 балла победа, 3 балла участие; региональный уровень / муниципальный уровень – 3 балла победа, 2 балла участие; уровень учреждения – 2 балла победа, 1 балл участие.		

17	Призовые места (I, II, III) студентов группы и группы в спортивно-массовых мероприятиях техникума (для классных руководителей)	<i>За каждое мероприятие - 1 балл</i>		
18	Отсутствие пропусков учебных занятий без уважительной причины у студентов группы (для классных руководителей групп)	5 баллов		
19	Сохранность контингента (для классных руководителей групп)	<i>Отсутствие отчисленных за неуспеваемость – 5 баллов</i>		
3. Соблюдение исполнительской дисциплины				
20	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации (все виды планирования и отчетов)	<i>Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл</i>		
21	Соответствие журналов учебных занятий, внеаудиторной самостоятельной работы, педагогической практики в части требований к их заполнению	<i>Отсутствие замечаний – 3 балла</i>		
22	Своевременное устранение несоответствий по результатам аудита	Соблюдение сроков устранения несоответствий (в полном объеме) – 1 балл		
23	Победа преподавателя в конкурсах на уровне учреждения (смотр кабинетов, УМКД, учебно-методической продукции и т.д.)	<i>Победитель (I место) – 5 баллов; Призер (II и III место) – 3 балла</i>		
24	Взаимопосещаемость уроков	<i>1 урок – 1 балл</i>		
25	Отсутствие пропусков без уважительной причины в мероприятиях техникума (педагогических советах, семинарах, НПК и т.д.)	1 балл		
4. Профорientационная работа				
26	Участие в работе по привлечению абитуриентов для обучения в техникуме	1 балл		

1.2. Перечень критериев оценки эффективности деятельности других категорий работников

1.2.1 Перечень критериев оценки эффективности деятельности социального педагога:

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Позитивные результаты деятельности социального педагога	Отсутствие правонарушений со стороны студентов; Отсутствие преступлений со стороны студентов
2	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних из группы риска Эффективная организация работы Совета профилактики	до 50% 50 - 100%
3	Включенность в методическую работу	Разработка авторских программ элективных курсов, факультативов, кружков, социальных проектов и т.д.
4	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	- российский уровень; - Областной уровень; - Муниципальный уровень; - уровень техникума
5	Наличие обобщенного опыта работы	- российский уровень; - Областной уровень; - Муниципальный уровень; - уровень техникума
6	Признание высокого профессионализма социального педагога	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, коллег и студентов на неправомерные действия социального педагога
7	Взаимодействие с субъектами профилактики	Эффективное взаимодействие: - с КДН - с ПДН - отдел опеки и попечительства - наркологическая служба

1.2.2 Перечень критериев оценки эффективности деятельности педагога-психолога:

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	
1	Позитивные результаты деятельности социального педагога	Высокий уровень адаптации первокурсников к новым условиям обучения	80-100% 60-79% 50-59%
2	Внедрение современных информационных технологий	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности; Использование мультимедийных продуктов в работе со студентами, их родителями, педагогами Активное взаимодействие:	Использует систематически Использует периодически

		С администрацией техникума, с классными руководителями, преподавателями	
3	Профессиональные достижения	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства	Всероссийский уровень Областной уровень Муниципальный уровень
		Наличие публикаций	Всероссийский уровень Областной уровень
		Наличие обобщенного опыта работы	Областной уровень Муниципальный уровень Уровень техникума
4	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	Всероссийский уровень Областной уровень Муниципальный уровень Уровень техникума
		Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Разработка коррекционно-развивающих программ	Региональный банк данных Муниципальный банк данных
5	Признание высокого профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей	При наличии позитивных отзывов

1.2.3 Перечень критериев оценки эффективности деятельности руководителей структурных подразделений: заместителей директора по учебной, учебно-производственной, воспитательной работе и заместителя директора по безопасности:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1	За интенсивность и высокие результаты работы	Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебно-воспитательный процесс, административное управление техникума, социальное обеспечение деятельности техникума, административное делопроизводство. Выполнение плана внутри техникумовского контроля, плана учебной и воспитательной работы. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.

		<p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников техникума.</p> <p>Сохранение контингента студентов.</p> <p>Эффективность организации различных форм внеурочной работы.</p> <p>Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) на городском, областном, всероссийском уровне.</p> <p>Наличие собственных публикаций.</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</p> <p>Развитие кадрового состава техникума.</p> <p>Организация и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума.</p>
2	За качество выполняемых работ	<p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении техникума (научно-методический совет, педагогический совет, органы студенческого самоуправления и т.д.).</p> <p>Качество стратегического планирования и инициативность.</p> <p>Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума.</p> <p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p>
3	Премияльные выплаты по итогам работы	<p>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора).</p> <p>Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик).</p> <p>Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума.</p> <p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p> <p>Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности</p>

1.2.4 Перечень критериев оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала и работников, занимающих должности служащих:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1	За интенсивность и высокие результаты работы	<p>1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.</p> <p>2. Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.</p> <p>3. Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебно-воспитательный процесс, социальное обеспечение деятельности техникума, делопроизводство.</p>
2	За качество выполняемых работ	<p>1.Выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>2.Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм, культуры образовательной среды.</p> <p>3.Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума.</p> <p>4. Соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работы.</p> <p>5. Соблюдение установленных сроков выполнения работ.</p> <p>6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности</p>
3	За стаж непрерывной работы, выслугу лет	<p>Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности:</p> <p>при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;</p> <p>при выслуге лет от 3 лет до 5 лет до 0,2;</p> <p>при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.</p>
4	Премиальные выплаты по итогам работы	<p>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора)</p> <p>Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик).</p> <p>Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума.</p>

	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности. Участие в течение года в выполнении важных работ, мероприятий.
--	---

1.2.5 Перечень критериев оценки эффективности деятельности библиотечных работников:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1	За интенсивность и высокие результаты работы	<p>Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года.</p> <p>Пополнение фонда библиотеки методической, художественной и отраслевой литературой на печатных и электронных носителях согласно нормам пополнения фондов библиотек (не менее 5% от общего количества фонда).</p> <p>Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда (сохранность 80 -100 %).</p> <p>Выполнение плана подписки.</p> <p>Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки. Включенность в методическую работу техникума (участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.)</p>
2	За качество выполняемых работ	<p>.Выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм, культуры образовательной среды.</p> <p>Качественная организация и проведение мероприятий, выставок, направленных на формирование информационной культуры студентов.</p> <p>Соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работы.</p> <p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p>
3	За стаж непрерывной работы, выслугу лет	<p>Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности:</p> <p>при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;</p> <p>при выслуге лет от 3 лет до 5 лет до 0,2;</p> <p>при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.</p>
4	Премиальные выплаты по итогам работы	<p>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора)</p> <p>Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.</p>

		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик). Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума
--	--	--

1.2.6 Перечень критериев оценки эффективности деятельности общеотраслевых профессий рабочих:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий. 2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения техникума. 3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума.
2.	За качество выполняемых работ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка 2. Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм, культуры образовательной среды 3. Соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работы 4. Соблюдение установленных сроков выполнения работ. 5. Отсутствие дефектов при выполнении работы. 6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
3.	За выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	<p>Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается рабочим техникума, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Всем рабочим техникума, тарифицированным по 9 разряду ЕТКС и выше устанавливается повышающий коэффициент к окладу. Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и рабочим, тарифицированным по 9 разряду ЕТКС и выше – до 0,2.</p>
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора).

		<p>2. Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности (достижение и превышение плановых и нормативных показателей).</p> <p>3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик, освоение и работа со сложным оборудованием).</p> <p>4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса техникума.</p> <p>5. Участие в течение года в выполнении важных работ.</p>
--	--	--

1.2.7 Перечень критериев оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<p>1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях техникума</p> <p>2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.</p> <p>3. Внедрение инновационных процессов и новых технологий в хозяйственное обслуживание техникума, административное управление техникума.</p> <p>4. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</p> <p>5. Развитие кадрового состава техникума.</p> <p>6. Организация и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума.</p>
2.	За качество выполняемых работ	<p>1. Качество стратегического планирования и инициативность.</p> <p>2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>3. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p>
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	<p>1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих (отсутствие замечаний со стороны директора) должностных обязанностей в соответствующем периоде</p> <p>2. За достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.</p> <p>3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик).</p> <p>4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума.</p> <p>5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p> <p>6. Участие в течение года в выполнении важных работ, мероприятий.</p> <p>7. Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.</p>

1.2.8 Перечень критериев оценки эффективности деятельности главного бухгалтера, бухгалтера-расчетчика:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
Главный бухгалтер		
1	За интенсивность и высокие результаты работы	<p>Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности техникума.</p> <p>Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов.</p> <p>Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов.</p> <p>Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов. Своевременное осуществление экономического хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат.</p> <p>Соблюдение коммуникативной культуры.</p> <p>Оказание работникам техникума методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны студентов, родителей, работников техникума.</p>
2	За качество выполняемых работ	<p>Качество стратегического планирования и инициативность.</p> <p>Качественное и своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин.</p> <p>Качественное ведение документации.</p> <p>Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения денежных средств и документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил.</p> <p>Соблюдение правил безопасной эксплуатации счетной вычислительной и иной применяемой техники.</p> <p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p>
3	Премияльные выплаты по итогам работы	<p>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора).</p> <p>Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.</p> <p>Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности техникума.</p> <p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p> <p>Участие в развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.</p>
Бухгалтер-расчетчик		

1	За интенсивность и высокие результаты работы	<p>Эффективная организация бухучета, расчетов заработной платы работников техникума и студенческих стипендий. Своевременность произведение расчетов и платежных обязательств.</p> <p>Оказание работникам техникума методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа.</p>
2	За качество выполняемых работ	<p>Качественное ведение документации.</p> <p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p> <p>Соблюдение правил безопасной эксплуатации счетной вычислительной и иной применяемой техники.</p> <p>Соблюдение в помещении бухгалтерии правил хранения денежных средств и документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил.</p>
3	Премииальные выплаты по итогам работы	<p>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора).</p> <p>Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.</p> <p>Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности техникума.</p> <p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p>

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда и выплатах
стимулирующего характера в
ГБПОУ ЛО «Тосненский
политехнический техникум»

**Критерии показателей профессиональной стимулирующей надбавки
Работникам ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»**

№ п/п	Категории работников	Критерий показателей профессиональной стимулирующей надбавки	Выплата, пропорционально от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы
1.	Бухгалтер	1. Период работы в учреждении от 5 лет и более. 2. Высокий уровень профессионального подготовки, подтвержденный прохождением обучения по профессиональному направлению не реже один раз в 3 года. 3. Стабильное и качественное выполнение обязанностей от 1 года и более.	30 %
		1. Период работы в учреждении от 3 лет и более. 2. Высокий уровень профессионального подготовки, подтвержденный прохождением обучения по профессиональному направлению не реже один раз в 3 года. 3. Стабильное и качественное выполнение обязанностей от 1 года и более.	20 %
		1. Период работы в учреждении от 1 года и более. 2. Высокий уровень профессионального подготовки, подтвержденный прохождением обучения по профессиональному направлению. 3. Стабильное и качественное выполнение обязанностей от 1 года и более.	10 %
2.	Экономист	1. Период работы в учреждении от 5 лет и более. 2. Высокий уровень профессионального подготовки, подтвержденный прохождением обучения по профессиональному направлению не реже один раз в 3 года. 3. Стабильное и качественное выполнение обязанностей от 1 года и более.	30 %

		<p>1. Период работы в учреждении от 3 лет и более.</p> <p>2. Высокий уровень профессионального подготовки, подтвержденный прохождением обучения по профессиональному направлению не реже один раз в 3 года.</p> <p>3. Стабильное и качественное выполнение обязанностей от 1 года и более.</p>	20 %
		<p>1. Период работы в учреждении от 1 года и более.</p> <p>2. Высокий уровень профессионального подготовки, подтвержденный прохождением обучения по профессиональному направлению.</p> <p>3. Стабильное и качественное выполнение обязанностей от 1 года и более.</p>	10 %
3.	Инженер по охране труда	<p>1. Период работы в учреждении от 5 лет и более.</p> <p>2. Решение сложных технических проблем без привлечения внешних специалистов.</p> <p>3. Срочная техническая адаптация к меняющимся требованиям о спец. оценки рабочих мест.</p> <p>4. Качественное составление документов по охране труда.</p>	30 %
		<p>1. Период работы в учреждении от 3 лет и более.</p> <p>2. Срочная техническая адаптация к меняющимся требованиям о спец. оценки рабочих мест.</p> <p>3. Решение сложных технических проблем без привлечения внешних специалистов.</p>	20 %
		<p>1. Период работы в учреждении от 1 года и более.</p> <p>2. Срочная техническая адаптация к меняющимся требованиям о спец. оценки рабочих мест.</p>	10 %

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда и выплатах
стимулирующего характера в
ГБПОУ ЛО «Тосненский
политехнический техникум»

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
работников ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум» для
определения премиальной выплаты**

№ п/п	Категории работников	Критерий показателей эффективности	Базовый размер выплаты установленной приказом
1.	По всем должностям работников учреждения, по всем должностям работников структурного подразделения	За сложность и напряженность выполняемых работ по достижению плановых показателей учреждения	До 10 размеров базового значения
2.	По всем должностям работников учреждения, по всем должностям работников структурного подразделения	За срочность и качество выполняемых работ направленных на достижение ожидаемого результата	
		- при оценке личного вклада работника	До 10 размеров базового значения
		- при оценке участия работника в составе «рабочей группы»	До 5 размеров базового значения
3.	По всем должностям работников учреждения, по всем должностям работников структурного подразделения	За участие в подготовке и проведении значимых мероприятий различного уровня (региональные, областные, федеральные, международные)	
		- при оценке личного вклада работника	До 10 размеров базового значения
		- при оценке участия работника в составе «рабочей группы»	До 5 размеров базового значения