



**РАССМОТРЕНО**

На заседании Совета техникума  
ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический  
техникум»  
Протокол № 2 от « 30 » января 2025г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Распоряжением директора  
ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический  
техникум»  
№ 22 от « 31 » января 2025г.



Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,  
хранится в Межведомственной системе электронного  
документооборота Правительства Ленинградской области

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат: 4630EF38A9E5ABE90A2A968FBA72BF73  
Владелец: Уткин Олег Анатольевич  
Действителен с 04-12-2024 до 27-02-2026

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного профессионального образовательного  
Учреждения Ленинградской области  
«Тосненский политехнический техникум»  
(ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»)**

**Точно**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262 (с изменениями на 13 августа 2021 года в редакции, действующей с 01.09.2021г.)

1.2. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум» вне зависимости от источников финансирования оплаты труд работников техникума.

Положения и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2020 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области».

1.3. Данное Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников техникума с 01.01.2025 года.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работникам техникума за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.5. Положение по оплате труда принимается Советом техникума и утверждается распоряжением директора техникума.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Ленинградской области.

1.7. Объем средств на оплату труда работников техникума формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований областного бюджета, и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам техникума на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении под председательством директора техникума создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников). Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается распоряжением директора техникума.

## **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 Учредителя.

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, 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 Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности (утв. постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020г. № 262), а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

## 2.6. Межуровневые коэффициенты по должностям техникума:

ПКГ - профессиональные квалификационные группы

КУ - квалификационные уровни.

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

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый Коэффициент
1		2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	- гардеробщик - дворник - уборщик служебных помещений	1,05
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	4-й КУ	- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - водитель автобуса	1,80
Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	- секретарь руководителя	1,30
	2-й КУ	- заведующий архивом	1,55
	3-й КУ	- заведующий общежитием	1,70
	4-й КУ	- механик	1,75
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	- бухгалтер - инженер по ТСО и ВТ - специалист по охране труда - экономист - специалист по закупкам - специалист по кадрам	1,95
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1-й КУ	- начальник отдела кадров	3,0

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования			
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й КУ	- секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2-й КУ	- диспетчер образовательного учреждения:	1,55
		- с высшим образованием - без высшего образования	1,40
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	- педагог-организатор - социальный педагог: - с высшим образованием - без высшего образования	1,80 1,50
	3-й КУ	- воспитатель - мастер производственного обучения - инструктор по вождению - методист - педагог-психолог: - с высшим образованием - без высшего образования	1,90 1,60
	4-й КУ	- педагог-библиотекарь - преподаватель-организатор ОБЗР - руководитель физического воспитания:	2,0
		- с высшим образованием - без высшего образования	1,7
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ		
	2-й КУ	- заведующий учебной частью отделения - заведующий учебной частью очного обучения - заведующий учебной частью заочного обучения - заведующий производственной практикой - заведующий ИБЦ	3,0

2.7. Штатное расписание техникума утверждается руководителем и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих техникума.

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)

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262.

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

2.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

- высшая категория - 0,3
- первая категория - 0,2

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262, в следующих размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный» - 0,3
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 0,2
- отраслевые (ведомственные) звания - 0,1

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

2.12. Должностной оклад директора техникума устанавливается Учредителем в трудовом договоре (контракте) 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, на коэффициент масштаба управления учреждением.

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

2.13. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.14. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждается приказом Учредителя.

2.15. К должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории.

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. Основные условия оплаты труда.**

3.1. Система оплаты труда работников техникума включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего и премиального характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда и устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с Федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации.

3.2. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Штатное расписание по всем видам деятельности учебного заведения включает все должности работников (кроме преподавателей) и ежегодно утверждается директором техникума.

3.4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании распоряжения директора техникума.

3.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям техникума в соответствии с уставом техникума.

3.6. Штатное расписание техникума составляется в соответствии со штатными нормативами руководителей, специалистов, технических исполнителей (учебно-вспомогательного персонала), относимых к категории служащих и рабочих для государственных образовательных учреждений, финансируемых из областного бюджета Ленинградской области, утвержденными Постановлением Правительства Ленинградской области от 19.10.2007 г. № 262 (в ред. Постановлений Правительства Ленинградской области от 28.12.2007 г. № 341, от 19.10.2010 г. № 268, от 05.03.2011 г. № 41, от 22.06.2020г. № 423 )

3.7. Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работы, установленных Учредителем.

3.8. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя их тарифицируемой педагогической нагрузки. Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки согласно системным показателям.

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

3.10. Методистам (старшим методистам), педагогам - организаторам, педагогам-психологам, социальным педагогам, руководителям физического воспитания, педагогам дополнительного образования, преподавателям - организаторам основ безопасности и защиты Родины образовательного учреждения выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

3.11. Должностные оклады руководителям физвоспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

7

3.12. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателям техникума определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

3.13. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

3.14. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам.

3.15. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

3.16. С учетом условий труда работникам техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

3.17. Стимулирующие выплаты, премиальные выплаты выплачиваются в соответствии с перечнем, предусмотренным разделом 7 Положения.

3.18. Базовый размер должностного оклада меняется с момента изменения уровня минимальной заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области.

3.19. Выплата заработной платы работникам техникума осуществляется за каждый месяц работы и выплачивается два раза в месяц: первая часть - 20 числа текущего (расчетного) месяца, вторая часть – 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении данных сроков с выходными и праздничными днями выплата производится накануне.

3.20. Экономия фонда оплаты труда, может быть направлена на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь в соответствии с настоящим Положением.

3.21. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор техникума вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

3.22. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушения в сфере оплаты труда, директор техникума несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### **4. Оплата труда педагогических работников.**

4.1. 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».

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого распоряжением по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее -тарификационный список педагогических работников).

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

4.4. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей не должна превышать 1440 академических часов.

4.5. Работники из числа преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» зарегистрировано в Минюсте России от 07.08.2003г. № 4963).

4.6. Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается директором по

согласованию с советом техникума.

4.7. Ненормируемая часть педагогической работы преподавателей и работников, ведущих преподавательскую деятельность, определяется их должностными и функциональными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками, должностными и функциональными инструкциями, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает: - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурства в техникуме в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в техникуме в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Выполнение части ненормируемых, дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных со спецификой образовательного процесса и его организацией оплачивается за счет компенсационных выплат (проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство цикловой комиссией, кураторство).

4.8. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору техникума с учетом мнения выборного профсоюзного органа (при наличии), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

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

4.10. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.11. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателям всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

4.12. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала

производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

4.13. За не выполненные часы по причинам, не зависящим от администрации, производится уменьшение начисленной заработной платы по стоимости часа, соответствующей установленному уровню ГЖГ.

4.14. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников техникума применяются:

- при оплате педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, а также за счет вакантных педагогических часов;

- при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы;

- при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- при оплате педагогической работы по приему промежуточной аттестации по учебным дисциплинам и профессиональным модулям (зачет, экзамен, квалификационный экзамен, консультации);

- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц).

4.15. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организации, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, а также участвующих в проведении учебных занятий, курсов, лекций для расчета их почасовой оплаты труда используются норматив почасовой оплаты для 4-го квалификационного уровня «Профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников».

Почасовая оплата труда привлекаемых специалистов осуществляется на основе заключаемого с ними срочного трудового договора.

## **5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.**

5.1. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденным трудовым законодательством:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанных с образовательным процессом в техникуме, включаются:

- доплата за классное руководство (кураторство);

- доплата за проверку тетрадей и письменных работ;

- доплата за заведование: учебным кабинетом, лабораторией, мастерской и т.п.;
- доплата за руководство предметно-цикловой комиссией;

5.5. Установленные в техникуме размеры выплат компенсационного характера приведены в **Приложение 1** к настоящему Положению.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **6. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

6.1. Стимулирующие выплаты работникам 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);

6.2. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 6.1. настоящего Положения не допускается.

6.3. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

6.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения, структурного подразделения, работника – за семестр, календарный год, учебный год.

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

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

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Учредителем.

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

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

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы);
- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы).

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

6.7. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

6.8. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя)

**6.9. 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 окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

**6.10. Стимулирующая надбавка по итогам работы** устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, семестр и (или) на год (учебный год) - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год (учебный год), и (или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

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

**Премиальные выплаты за выполнение особо важных работ** работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - по решению Учредителя.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- выполнения плана приема студентов согласно гос. заданию, на предстоящий учебный год;

- подготовки объектов к учебному году;

- устранения последствий аварий;

- подготовки и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей и других особо важных и ответственных работ.

**6.12. Премиальные выплаты по итогам работы** выплачиваются педагогическому персоналу (преподаватели и мастера ПО) в периодичности не реже одного раза в квартал, на основании распоряжения директора техникума, после заседания Совета техникума и согласно протоколу.

В отношении каждого педагогического работника устанавливается не более десяти критериев оценки деятельности., требования к которым устанавливаются согласно п.4.8 Положения о системах оплаты в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262.

Премиальные выплаты по итогам работы педагогического персонала устанавливаются на основе балльной оценки. (Приложение №2)

Для каждого критерия оценки деятельности устанавливается максимальная сумма баллов.

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

6.13. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам - «День учителя», «Международный женский день», «День защитника Отечества».

- к юбилеям сотрудников: 50 лет и далее

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области, ведомственными наградами региональных органов исполнительной власти.

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

6.14. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным

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

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

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается распоряжением по учреждению 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.

**6.15. Стимулирующие выплаты (премии) не производятся** в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами организации;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения;
- наличия претензий, рекламаций, жалоб вышестоящей организации, контрагентов и партнеров;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;
- наличие взысканий;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей);
- наличие дисциплинарных взысканий.

6.16. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения устанавливаются распоряжением по техникуму в следующем, порядке:

6.16.1. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, непосредственно по решению директора.

6.16.2. Руководителям структурных подразделений, главным специалистами и иным работникам, подчиненным заместителям директора по представлению заместителей директора.

6.16.3. Работникам, занятым в структурных подразделениях и службах техникума - по представлению руководителей структурных подразделений и служб.

6.17. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Учредителя.

6.18. Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально наличию бюджетных ассигнований на стимулирующие выплаты. При отсутствии средств, стимулирующие выплаты не производятся.

## **7. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах (в зависимости от финансовых возможностей техникума) принимает директор техникума на основании письменного заявления работника.

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

1

7.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- в связи с выходом на пенсию;

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001- г. № 201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

7.4. По представлению руководителя структурного подразделения техникума возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения за счет экономии ФОТ.

Заместитель директора по УР

Т.Г. Айрапетова

Главный бухгалтер



Е.Н Василенко

Принято на Совете техникума  
Протокол № 2 от 30.01.2025 г.

**Размер компенсационных выплат за выполнение отдельных  
дополнительных обязанностей, работ**

№ п/п	Категория работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Преподаватели и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования, за организацию воспитательной работы в конкретной группе	4 000,00 руб.
2	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	10 000,00 руб.
3	Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных профессиональных образовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	5 000,00 руб.
4	Председателю общественного объединения «ССК»	5 000,00 руб.
5	Преподавателям за проверку письменных работ обучающихся: - по русскому языку - по математике - черчению, ин. языку, инженерной графике	20% РДО 15% РДО 10% РДО
6	Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15% РДО
7	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

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

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

**Примечания:**

1. Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.

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

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

№ п/п	Категория работников, условия	Выплата
1	<p>Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.</p> <p>Работники, привлеченные к работе по распоряжению директора техникума.</p>	<p>- в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере одинарной дневной ставки;</p> <p>- сверх месячной нормы - в двойном размере.</p>
2	<p>Доплата за сверхурочные работы.</p> <p>Работники, привлеченные к работе по распоряжению директора техникума.</p>	<p>- за первые два часа - в полуторном размере;</p> <p>- за последующие часы - в двойном размере.</p>
3	<p>Доплата за расширении зоны обслуживания</p> <p>Доплата при совмещении должностей</p> <p>Доплата при увеличении объема работ</p> <p>Доплата при исполнений обязанностей временно отсутствующего работника.</p>	<p>Оплата по соглашению сторон - не более 100% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в зависимости от объема выполняемой работы.</p>
4	<p>Доплата за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами.</p>	<p>20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)</p>
5	<p>Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ).</p> <p>Работникам, чья заработная плата ниже МРОТ.</p>	<p>В абсолютном выражении.</p>

**Критерии эффективности деятельности преподавателей для установления стимулирующих выплат**

	критерии		баллы
*максимальное количество баллов за раздел 1 не может превышать 34 балла			
1.	Уровень квалификации педагогических работников	1.1.Обобщение педагогического опыта, результативность участия преподавателей в олимпиадах, научно-практических конференциях, исследовательской деятельности, в профессиональных конкурсах, в спортивных соревнованиях	
		а) Призовые места (очно)	5-7-10
		б) Участие (очно)	3
		в) дистанционно	2
		г) проведение открытого урока	7
		1.2.Тематические выступления в техникуме на	
		педсоветах,	5
		семинарах	3
		заседаниях ЦК	1
		1.3.Публикации:	
		Сборник печатных изданий	4
		СМИ	3
		сайт	1
		1.4. Подготовка студента к участию в олимпиадах, научно-практических конференциях, исследовательской деятельности, в профессиональных конкурсах, в спортивных соревнованиях	
		а) Призовые места (очно)	5-7-10
б) Участие (очно)	3		
в) Дистанционно	2		
1.5.Организация внеклассной работы по преподаваемой дисциплине, модулю	5		
*максимальное количество баллов за раздел 2 не может превышать 12 баллов			
2.	Сетевая и(или) дистанционная форма реализации программ	2.1. Использование современных образовательных и дистанционных технологий, интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе в сетевой и дистанционной формах реализации программы	5
		2.2.Эффективное использование материальной базы в учебном процессе	5

*максимальное количество баллов за раздел 3 не может превышать 13 баллов			
3.	Методическая работа	3.1 Разработка новых рабочих программ, учебно-методических комплексов по дисциплине, профессиональному модулю, практической подготовке, контрольно-оценочных средств, электронных учебников (с внешней экспертизой).	5
		3.2 корректировка рабочих программ, учебно-методических комплексов по дисциплине, профессиональному модулю, практической подготовке, контрольно-оценочных средств	2
		3.3. Самообразование и передача опыта (наставничество, взаимопосещение (с оформлением анализа урока, стажировка)	3
*максимальное количество баллов за раздел 4 не может превышать 23 балла			
4.	Выполнение количественных и качественных показателей	4.1. За успеваемость студентов по предмету (своевременный выход на промежуточную аттестацию)	
		100-85%	9
		50-84%	5
		49% и ниже	0
		4.2. Качество знаний студентов по результатам промежуточной и итоговой государственной аттестации: -промежуточная аттестация	
		60% и выше	9
		36-59%	5
		35% - 20%	2
		4.3. Работа с отстающими обучающимися (по маршрутным листам, индивидуальному плану)	5
5.	Выполнение обязанностей куратора группы - успеваемость - посещаемость - участие в общественной жизни техникума		6
6.	Участие в профориентационной работе		6
7.	Проведение работы по качественному и своевременному оформлению документооборота учебного процесса (журналы учебных занятий, ведомости, годовой отчет, журналы классного руководства, зачетные книжки)		6
8.	Преданность ОУ		
	Свыше 10 лет		6
	От 5-10 лет		3

