

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Ленинградской области
«Приозерский политехнический колледж»

г. Приозерск

Приказ

06.07.2020 г.

№ 09

**Об утверждении Положения
«Об оплате и стимулировании труда работников
ГАПОУ ЛО «Приозерский политехнический колледж»**

На основании Постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»

Приказываю:

1. Утвердить Положения «Об оплате и стимулировании труда работников ГАПОУ ЛО «Приозерский политехнический колледж» в новой редакции.
2. Ввести в действие настоящее Положение с 01 июля 2020 г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор:



Шевченко Г.В.

Рассмотрено на общем
собрании коллектива колледжа
Протокол №
от 30.06. 2020г.

Утверждено
приказом № 09 от 06.07.2020г.

**Положение
об оплате и стимулировании труда работников
ГАПОУ ЛО «Приозерский политехнический
колледж»**

г. Приозерск
2020 г.

Содержание

1	Общие положения	3
2	Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	4
3	Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов для педагогических работников и профессиям рабочих и служащих	5
4	Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу	7
5	Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главному бухгалтеру колледжа	9
6	Порядок формирования фонда оплаты труда в колледже	11
7	Размеры и порядок установления компенсационных выплат	14
8	Виды и порядок установления стимулирующих выплат	17
9	Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам	21
10	Заключительные положения	22

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Приозерский политехнический колледж» (далее Положение) определяет условия и порядок формирования оплаты труда работников колледжа.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в ч.3 ст.2 областного закона от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области».

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда всем категориям работников Приозерского политехнического колледжа в соответствии с

- планом мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области», утвержденным распоряжением Правительства Ленинградской области от 24 апреля 2013 года

№ 179-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты»)

- письмом комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 05.09.2013 года №19-5286/13 «Об организации работы по переходу на эффективный контракт»;

- методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года №АП-1073/02);

- постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.4. Колледж самостоятельно осуществляет административную, финансово-экономическую деятельность, разрабатывает и принимает локальные нормативные акты, устанавливает штатное расписание, в том числе определяет размеры должностных окладов и размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования (ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Штатное расписание утверждается руководителем образовательного учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности колледжа, утверждается приказом директора. В штатном расписании указываются размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление

различных размеров должностных окладов, диапазонов «вилки» размеров должностных окладов по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

1.6. Штатное расписание колледжа формируется в соответствии с утвержденной структурой в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени. Штатное расписание корректируется в течение учебного года и утверждается по состоянию на 01 сентября и 01 января.

1.7. В течение периода действия штатное расписание корректируется на основании приказов директора при изменениях структуры, объемов выполняемых работ, учебной нагрузки и т.д.

1.5. На основании статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 « Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) колледжа утверждается приказом учредителя.

1.7. Положение об оплате труда утверждается советом колледжа после рассмотрения и обсуждения на общем собрании коллектива колледжа.

1.8. Положение об оплате труда подлежит изменениям по мере необходимости в установленном порядке, в том числе в связи с изменением действующего законодательства.

1.9. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе критерии для установления размеров персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора) устанавливаются правовым актом директора (локальным нормативным актом); оклад руководителя - правовым актом учредителя.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), квалификационных уровней (КУ) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее ПКГ и 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. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.4. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа, устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее- минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Размер расчетной величины предусмотрен областным законом Ленинградской области от 04.12.2019 года № 94-оз (в редакции областного закона Ленинградской области от 02.04.2020 года № 32-оз) «Об областном бюджете Ленинградской области на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов» и по состоянию на 01.07.2020 установлен в размере 9940 (девять тысяч девятьсот сорок) рублей.

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.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов для педагогических работников и профессиям рабочих и служащих

3.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.2. Межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно приложений постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. № 262:

по общеотраслевым профессиям рабочих – согласно приложению 1;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих – согласно приложению 2;

по должностям работников образования – согласно разделу 1 приложения 5.

3.3. Размер межуровневых коэффициентов может измениться в сторону увеличения, если изменится квалификация работника (работником получено высшее образование).

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

ПГК, КУ, должности, не включенные в ПГК		Должности	Межуровневые коэффициенты
1		2	3
ПГК «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Гардеробщик; дворник; кастаньяна; кладовщик; уборщик служебных помещений;	1.05
ПГК «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Водитель автомобиля рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Слесарь-ремонтник	1.2
ПГК «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Комендант; дежурный по общежитию; кассир.	1.2
ПГК «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Инспектор по кадрам; лаборант, секретарь руководителя	1,3
	4 КУ	Механик	1.75
Должности не включенные в ПГК		Младший сетевой администратор	1.75
ПГК «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер; специалист по охране труда; экономист	1.95
ПГК должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Секретарь учебной части	1.25
ПГК должностей педагогических работников	2-й КУ	Социальный педагог	
		с высшим образованием	1.8
		без высшего образования	1.5
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	
		с высшим образованием	1.9
		без высшего образования	1.6
4-й КУ	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; преподаватель; руководитель физического воспитания;		
	с высшим образованием	2.0	

		без высшего образования	1,7
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	2-й КУ	Заведующий библиотекой	3,0

3.4. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее по ставке заработной платы), определяется:

За педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объёма педагогической работы (учебной нагрузки).

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

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 с 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 приказом (распоряжением) по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее- тарификационный список педагогических работников).

4.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом (учредителем).

4.4. Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

Для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, ставка почасовой оплаты труда определяется 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 (720 часов), - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы на 10 (количество месяцев).

4.5. К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяется коэффициент специфики территории (для Ленинградской области коэффициент равен 1) и коэффициент уровня квалификации.

4.6. Коэффициент уровня квалификации:

Квалификационная категория	Надбавка
1	2
Высшая категория	0,30
Первая категория	0.20
Вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом квалификационной комиссии со дня принятия решения аттестационной комиссии.

4.7. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливаются при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,3
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»	0,2
Отраслевые (ведомственные) звания	0,1

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

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

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

ПЖ 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.

5. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главному бухгалтеру колледжа

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

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

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

5.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения, в случае изменения штатного расписания одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя колледжа.

5.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя колледжа, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя определяется Учредителем – комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области по видам экономической деятельности в соответствии с соответствующим разделом приложения 14 Положения «О системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденных постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 :

социальный педагог; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения; преподаватель; руководитель физического воспитания; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель.

5.5. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0

II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

5.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, которому подведомственно государственное автономное образовательное учреждение Ленинградской области «Приозерский политехнический колледж».

5.7. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объёмных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно Приложению 5 постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262

5.8. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объёмным показателям:

Тип учреждения	Сумма баллов по объёмным показателям	Группа по оплате труда
2	3	4
Профессиональные образовательные организации	более 700	II
	от 500 до 700	III
	от 300 до 500	IV
	от 100 до 300	V
	менее 100	VI

5.9. Объёмные показатели, характеризующие масштаб управления:

№ п/п	Объёмные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся	За каждого обучающегося	1
2	Количество обучающихся по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося	0,6
3	Количество обучающихся по заочной форме обучения	За каждого обучающегося	0,4
4	Количество обучающихся, проживающих в общежитии	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Наличие обучающихся из	Из расчета за каждого	1

*	числа-детей-сирот и детей, оставшихся без попечения	дополнительно	
6	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Из расчета за каждого дополнительно	1

Контингент обучающихся определяется по списочному составу на 01 октября по всем формам обучения.

5.10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) по учреждению в размере 90 процентов должностного оклада руководителя.

5.11. Персональная надбавка к исчисленному в соответствии с Положением должностному окладу руководителя колледжа устанавливается Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области. Персональная надбавка его заместителям, главному бухгалтеру, устанавливается директором колледжа в зависимости от результатов их деятельности.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда в колледже

6.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из размеров субсидий, предоставленных колледжу на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением государственного задания из областного бюджета Ленинградской области, и средств от приносящей доход деятельности.

В состав фонда оплаты труда работников подлежат включению:

6.1.1. Оплата труда за отработанное время:

- заработная плата, начисленная работнику по должностному окладу (ставке заработной платы) за отработанное время;
- стимулирующие выплаты и надбавки к должностному окладу;
- компенсационные выплаты и надбавки к должностному окладу;
- премии и выплаты, носящие разовый или периодический характер, независимо от источников их финансирования;
- выплата разницы в окладах при временном исполнении обязанностей руководителя;
- оплата труда лиц, принятых по совместительству;
- оплата труда лиц за выполнение работ по гражданско-правовым договорам, если расчеты за выполнение работ (услуг) производятся с физическими лицами, а не с юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и выплачивается на основании акта выполненных работ.

6.1.2. Оплата труда за неотработанное время:

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков;

- оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам обучающимся в образовательных учреждениях при получении образования соответствующего уровня впервые;
- оплата на период обучения работников, направляемых на профессиональную подготовку, повышение квалификации;
- оплата труда работникам, привлекаемым к выполнению государственных или общественных обязанностей;
- оплата простоев не по вине работников;
- оплата других случаев, предусмотренных законодательными нормативными актами РФ.
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск в случаях предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 25 числа, а за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

Выплаты работникам производятся посредством пластиковых карточек.

При необходимости сроки выплаты заработной платы могут быть изменены по согласованию с Управлением федерального казначейства по г. Приозерску.

6.3. В колледже предусмотрена педагогическая работа на условиях почасовой оплаты. В случае выполнения педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, данный вид работы не требует заключения (оформления) трудового договора (Постановление № 41 от 30.06.2003 г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

6.4. Почасовой фонд оплаты труда формируется по структурным подразделениям колледжа с учетом учебной нагрузки в часах и стоимости часа. Стоимость часа учебной нагрузки устанавливается приказом директора.

6.5. Почасовой фонд оплаты труда колледжа может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае он рассчитывается исходя из фонда заработной платы по вакантным должностям педагогических работников и количества часов, установленного данному подразделению по имеющимся вакансиям.

6.6. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук не устанавливаются.

6.7. Прием работников на почасовую оплату труда осуществляется на основании приказа директора по заявлениям установленной формы. Оплата за фактически отработанное время производится на основании справки заместителя директора по учебной работе в соответствии с квалификацией работника.

6.8. Для выполнения единовременных работ (услуг) колледжа могут привлекаться граждане на основании договоров гражданско-правового характера. В договоре гражданско-правового характера указывается вид выполняемой работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу. Договоры могут заключаться также с работниками колледжа независимо от категории персонала на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности колледжа и Уставу и не входящие в круг должностных обязанностей работника.

6.9. В случае направления в служебную командировку колледж возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Командированному работнику расходы по проезду к месту командировки и обратно возмещаются в размере стоимости проезда транспортом, вид которого определяется работодателем, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями. Размеры возмещения расходов и размеры суточных не могут быть ниже установленных Министерством финансов Российской Федерации.

Возмещение расходов производится на основании предъявленных документов, подтверждающих размеры расходов.

6.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается изменение по инициативе работодателя условий и размера оплаты труда.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению

органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных частью 3 ст.178 ТК РФ.

Коллективным договором и (или) трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

6.12. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст. 184 ТК РФ).

6.13. При использовании работником в интересах колледжа и с согласия директора личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием в соответствии с Налоговым Кодексом и Постановлениями Правительства Российской Федерации.

Размер расходов определяется условиями трудового договора и выплачивается на основании приказа директора.

6.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, и работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования и в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, предоставляются отпуска с сохранением и без сохранения заработной платы и другие гарантии и компенсации в соответствии со ст.173 ТК РФ.

7. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

7.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

7.2. Конкретные размеры оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

Размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений.

7.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

7.5. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается доплата в размере 20% к должностному окладу, ставке заработной платы работника (ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации № 554 от 22 июля 2008 г. «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

7.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

7.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

7.8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

7.9. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 7 приложения 5 Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262.

Указанные доплаты работнику в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляется только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

7.10. Педагогическим работникам (преподавателям и мастерам производственного обучения) за организацию воспитательной работы в группе выплачивается надбавка за классное руководство в размере 4000 рублей за 25 человек.

7.11. Преподавателям за проверку письменных работ обучающихся устанавливается надбавка:

по русскому языку и литературе – 20% РДО (размера должностного оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу) окладу, ставке заработной платы);

по математике – 15% РДО;

по иностранному языку и техническому черчению (инженерной графике) – 10% РДО;

7.12. Преподавателям, мастерам производственного обучения, методисту за руководство предметно-цикловой комиссией производится доплата 15% РДО.

7.13. Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией (при наличии материальной ответственности) производится доплата 10% РДО.

Выплаты, указанные в пунктах 7.10., 7.11. осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.

8. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение мотивации работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, повышении своей квалификации, продолжительную работу в колледже.

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

8.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в колледже не менее 3 месяцев;
- начисление стимулирующих выплат по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, год) производится пропорционально фактически отработанному времени (не менее 50% рабочего времени в текущем месяце); за время отпуска, болезни и т.д. стимулирующие выплаты не начисляются, так как они включаются в среднюю заработную плату при начислении отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.

- отсутствие случаев травматизма студентов на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (обучающиеся, преподаватели, родители).

8.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются штатным работникам колледжа.

8.4.1. Работникам, работающим на условиях совместительства и почасовой оплаты труда, могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты распоряжением директора колледжа.

8.5. Стимулирующие выплаты не назначаются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, при невыполнении Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка и других нарушений законодательства – в течение года или до снятия взыскания.

8.6. 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) премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- д) профессиональная стимулирующая надбавка

8.7. Установление работникам других стимулирующих выплат, кроме перечисленных выше не допускается.

8.8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы (учебной, хозяйственной) ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

8.9 Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника или критериев оценки деятельности учреждения в целом (далее КПЭ – критерии показателей эффективности). Перечень КПЭ устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, работника.

Совокупность КПЭ и критерии 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.

В отношении каждого работника устанавливается не более 10 (десяти) КПЭ критериев оценки деятельности.

8.10. 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 работника;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности работника;

г) отсутствие негативных внешних факторов- установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности работника;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому результату от применения показателя.

8.11. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы работника устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

8.12. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, определяемый одним из следующих способов:

а) в абсолютной величине (в рублях);

б) в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу;

в) 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 работника устанавливается в разрезе должности работника 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 бальной оценки).

Сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ производится пропорционально количеству показателей.

В случае превышения планового показателя КПЭ, который имеет высокую значимость, размер премии увеличивается на 20%.

8.13. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя и руководителей структурных подразделений).

8.14. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще 1 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.

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

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

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в т.ч. сумма баллов КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

8.17. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (рабочая группа по определению размера стимулирующих выплат, которая в своей работе руководствуется Положением о рабочей группе).

Результаты оценки фактического достижения плановых показателей КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников руководителем учреждения.

8.18. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда.

8.19. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения (за исключением персональных надбавок, установленных директором колледжа).

Решение о выплатах стимулирующей надбавки руководителю принимает учреждение.

8.20. При сверхурочной работе или при работе в выходные или нерабочие праздничные дни, оплачиваемой в двойном размере, стимулирующие выплаты в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) начисляются только на одинарный размер должностного оклада (тарифной ставки).

На компенсационные выплаты (доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время и т.д.) стимулирующие выплаты не начисляются.

8.21. В случае одновременного установления для работников 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.

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

8.22. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавке 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.

8.23. Настоящим Положением определены следующие виды премиальных выплат:

- 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.

8.24. Суммарный по учреждению объём премиальных выплат к значимым датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

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

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

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

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

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

8.27. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя) устанавливаются распорядительным документом руководителя учреждения.

8.28. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением уполномоченного органа (учредителем).

8.29. Настоящим Положением установлены следующие пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда :

- 50 % на общие нужды ОУ (распределяется директором)
- 50 % средств экономии ФОТ распределяются рабочими группами (комиссией) между работниками.

9. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

9.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии и Положением об оплате и стимулировании труда работников на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю принимает учредитель.

9.2. 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.

9.3. Суммарный объём оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

9.4. 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.

9.5. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

10. Заключительные положения

10.1 Настоящее Положение вводится в действие с 01 июля 2020 года приказом директора.

10.2. Изменениям дополнения к настоящему Положению вносятся в порядке установленным действующим законодательством.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Ленинградской области
«Приозерский политехнический колледж»

г. Приозерск

Приказ

06.07.2020 г.

№ 09

**Об утверждении Положения
«Об оплате и стимулировании труда работников
ГАПОУ ЛО «Приозерский политехнический колледж»**

На основании Постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»

Приказываю:

1. Утвердить Положение «Об оплате и стимулировании труда работников ГАПОУ ЛО «Приозерский политехнический колледж» в новой редакции.
2. Ввести в действие настоящее Положение с 01 июля 2020 г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор:



Шевченко Г.В.