

Утверждены  
На общем собрании Работников ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат»  
С учетом мнения Органа общественной самодеятельности  
« 15 » 03 2016 года  
Протокол № 17  
Приложение №2 к коллективному договору

**Положение  
об оплате труда и премировании работников  
ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников государственного бюджетного социального учреждения Калининградской области профессиональной образовательной организации «Советский техникум-интернат» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28.01.2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» (в редакции постановлений Правительства Калининградской области от 30.09.2011г № 737, от 09.09.2013 г. № 670), приказом Министерства социальной политики Калининградской области 29.01.2009 г. № 17 « Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных учреждений» (в редакции приказов Министерства социальной политики Калининградской области от 04.05.2009 г. № 99, от 20.03.2014г. №100), приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 07.11.2014 г. № 347 « О внесении изменений в приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 29 января 2009 года № 22 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания». 1.2. Цели Положения:

- Совершенствование системы оплаты труда;
- Повышения мотивации работников к качественным результатам труда;

1.3. Задачи Положения:

- повышение эффективности и качества работы персонала;
- введение гибкой системы материального стимулирования: увязка размера оплаты труда работников учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг;
- повышение эффективности контроля и учета планирования работ (услуг) и выполнения государственного задания;
- стимулирование у работников инициативы по внедрению инновационных форм в образовательном процессе;
- раскрытие кадрового потенциала.

1.4. Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых правоотношениях с ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат» (далее – Учреждение) на основании заключенных трудовых договоров. К работникам Учреждения, на которых распространяется настоящее Положение, относятся лица, осуществляющие трудовую деятельность в Учреждении по основному месту работы, а также работающие в Учреждении на условиях совместительства.

1.5. Условие оплаты труда является одним из обязательных условий для включения в трудовой договор.

1.6. Изменения условий оплаты труда работника допускаются по соглашению сторон трудового договора и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

1.7. Изменения условий оплаты труда в одностороннем порядке по инициативе работодателя допускаются лишь в порядке и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения,
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда составляет не более 40%.

Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно - управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

1.10. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по

каждой из должностей. Размеры оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников, включающая в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные, стимулирующие выплаты, материальную помощь, предельными размерами не ограничивается.

1.11. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации и органом общественной самодеятельности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения** **Порядок и условия оплаты труда педагогических, медицинских работников, а также работников, занимающих должности служащих**

2.1. Минимальные размеры окладов работников учебного отделения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Минимальный размер оклада (руб.)
Учебное отделение (Основной персонал)	Заведующий учебным хозяйством	ПКГ 4 уровня, 2 кв. уровень	11000
	Старший мастер	ПКГ 4 уровня, 2 кв. уровень	13500
	Преподаватель	ПКГ 3 уровня, 4 кв. уровень	13500
	Мастер производственного обучения	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	13500
	Методист	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	13500
	Педагог-психолог	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	13500
	Педагог дополнительного образования	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	13500
	Педагог-организатор	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	13500
	Социальный педагог	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	13500
	Воспитатель	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	13500
	Библиотекарь	ПКГ 3 уровня, 1 кв. уровень	10800
	Руководитель физического воспитания	ПКГ 3 уровня, 4 кв. уровень	13500

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.2. Минимальные размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Минимальный размер оклада (руб.)
Медицинская служба (отделение реабилитации) (Основной персонал)	Врач-терапевт	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	18000
	Фельдшер	ПКГ 2 уровня, 4 кв. уровень	12500
	Медсестра по физиотерапии	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	12500
	Медсестра по массажу	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	12500
	Медсестра	ПКГ 2 уровня, 4 кв. уровень	12500

2.3. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пункте 2.1., 2.2. настоящего Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Минимальный размер оклада (руб.)
Руководители и служащие (АУП)	Начальник хозяйственного отдела	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	8500
	Энергетик	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	10800
	Инспектор по кадрам	ПКГ 2 уровня, 1 кв. уровень	8500
	Делопроизводитель	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	7000

	Экономист по бухгалтеру и анализу хозяйственной деятельности	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	10800
	Бухгалтер	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	10800
	Бухгалтер	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	10800
	Секретарь учебной части	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	7000
Всп омо гат пер	Заведующий общежитием	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	8500

2.4. Настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов (в процентах) к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника Учреждения на повышающий коэффициент (в процентах). Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.5. - 2.7. настоящего Положения.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

**Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням:**

<b>ПКГ «Первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	0,10
2 квалификационный уровень	0,10
<b>ПКГ «Второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	0,15
2 квалификационный уровень	0,15
3 квалификационный уровень	0,18
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,20

<b>ПКГ «Третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	0,15
2 квалификационный уровень	0,18
3 квалификационный уровень	0,18
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,20
<b>ПКГ «Руководители структурных подразделений»</b>	
1 квалификационный уровень	0,20
2 квалификационный уровень	0,20
3 квалификационный уровень	0,20

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

**Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 2,0.**

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с органом общественной самодеятельности на основании решения комиссии.

Критерии установления персонального повышающего коэффициента работникам:

- Высокая степень самостоятельности и ответственности при исполнении служебных обязанностей (разработка новых положений, программ, подготовка экономических расчетов и обоснований).  
Размещение информации на официальном сайте для размещения информации об учреждениях bus.gov.ru(для главного бухгалтера) – 0,15 (15%);
- Выполнение функций контрактного управляющего. Использование автоматизированных программ ( для экономиста по бухучету и анализу хозяйственной деятельности – 0,15 (15%);
- Обработка и сохранность персональных данных сотрудников и обучающихся.Принятие активного участия в составлении особо значимых отчетов и расчетов по требованию министерств.  
Использование автоматизированных программ ( для бухгалтеров ) – 0,15 (15%);
- Уровень напряженности и ответственности при выполнении должностных обязанностей (ответственность за безопасность и здоровье сотрудников вовлеченных в совместную трудовую деятельность) при

управлении транспортом. Особый ненормированный режим работы (для водителей) – 0,15 (15%);

- Ведение воинского учета ( для инспектора по кадрам, секретаря учебной части) – 0,30 (30%).

Данные выплаты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

**Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:**

при наличии высшей квалификационной категории - 0,25

при наличии первой квалификационной категории - 0,20

при наличии второй квалификационной категории - 0,15

Дополнительно, по решению руководителя Учреждения, применяется повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения РФ», «Почетный работник НПО РФ», «Заслуженный учитель РФ» - 0,20 (20%).

2.8. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Работникам Учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 5 настоящего Положения.

2.10. Минимальные размеры окладов профессий рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Минимальный размер оклада (руб.)
Хозяйственно-обслуживающий отдел (Вспомогательный персонал)	Кастелянша	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	7000
	Водитель	ПКГ 2 уровня, 1 кв. уровень	8200
	Столяр	ПКГ 2 уровня, 1 кв. уровень	8200
	Слесарь-сантехник	ПКГ 2 уровня, 1 кв. уровень	8200
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ПКГ 2 уровня, 2 кв. уровень	8200
	Лифтер	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	7000

	Оператор стиральных машин	ПКГ 1 уровня, 1 кв.уровень	7000
	Подсобный рабочий	ПКГ 1 уровня, 1 кв.уровень	7000
	Вахтер	ПКГ 1 уровня, 1 кв.уровень	7000
	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	ПКГ 1 уровня, 1 кв.уровень	7000
	Дворник	ПКГ 1 уровня, 1 кв.уровень	7000
	Рабочий по благоустройству	ПКГ 1 уровня, 1 кв.уровень	7000
	Уборщица	ПКГ 1 уровня, 1 кв.уровень	7000

2.11. Настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление рабочим Учреждения **повышающих коэффициентов (в процентах) к окладу:**

повышающих коэффициентов по квалификационным уровням;  
персональный повышающий коэффициент к окладу;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочих Учреждения на повышающий коэффициент к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.12. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.5. - 2.7. настоящего Положения.

2.13. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням приведены в пункте 2.5. настоящего Положения.

2.14. С учетом условий труда рабочим Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 4 настоящего Положения.

2.15. Рабочим Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с Министерством социальной политики Калининградской области. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с пунктом 6 «Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области», утвержденного постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 г. № 18).



Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30% ниже оклада руководителя.

3.2. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 4 настоящего Положения.

3.3. Для руководителя Учреждения предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок, определяемый приказами Министерства социальной политики Калининградской области.

3.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, на основании приказов Министерства социальной политики Калининградской области.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте) (дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения Министерством социальной политики Калининградской области.

3.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Премия заместителям руководителя, главному бухгалтеру за организацию работ по оказанию платных услуг устанавливается в размере 2% от поступившей суммы доходов от оказания платных услуг с учетом страховых взносов и выплачивается ежеквартально на основании приказа директора.

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Министерством социальной политики Калининградской области, в кратности от 1 до 4 в трудовом договоре (эффективном контракте).

3.8. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с Указанием по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников». Средняя заработная плата в целом по организации является расчетным показателем и исчисляется в среднем на одного работника или на единицу отработанного времени.

3.9. На уровне Учреждения средняя заработная плата исчисляется отдельно по каждой категории работников: среднесписочной численности работников; средней численности внешних совместителей; средней численности работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

3.10. Средняя заработная плата в Учреждении рассчитывается делением фонда начисленной заработной платы соответствующей категории работников на среднюю численность той же категории работников

(среднемесячная заработная плата) за определенные периоды времени (период с начала года, год).

При этом средняя заработная плата руководителей входит в расчет средней заработной платы работников.

В фонд заработной платы включаются начисленные суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, формируемые за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемые за календарный год (в том числе компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты).

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты.

4.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

4.3. В связи с иными особыми условиями труда **работникам, непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом учреждения**, производятся доплаты в размере **15 процентов к должностному окладу**. Применение данной доплаты к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Учреждение в случаях, установленных действующим законодательством, обязано осуществлять работникам следующие виды выплат компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении других работ, отклоняющихся от нормальных) с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся с их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, по приказу руководителя.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работника:

Доплата педагогическим работникам учреждения за кураторство и классное руководство – 70рублей за 1 обучающегося, за заведование кабинетом и мастерскими, за руководство методическими комиссиями устанавливается в размере до 15 % должностного оклада ежемесячно. Решение о данных выплатах принимается руководителем на основании служебных

записок и сведений по результатам проверки, образуемых в ходе осуществления Учреждением своей образовательной деятельности **с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.**

Доплата за осуществление приносящей доход деятельности может устанавливаться работникам Учреждения на основании приказа директора. Размер доплат зависит от фактического вклада работника Учреждения в осуществление данной деятельности.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.1. В целях поощрения работников Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год)

*Решение об установлении конкретного размера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.*

5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются с учетом критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности и осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**Выплата за интенсивность и качество выполняемых работ**, а также **премия по итогам работы за месяц** устанавливается работникам Учреждения с учетом разработанных в Учреждении целевых показателей и критериальной оценки эффективности деятельности работников Учреждения, позволяющих оценить результативность и качество работы (Приложение 1 к настоящему Положению).

Решение о размерах стимулирующих выплат работникам в Учреждении принимает созданная Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат» (далее - Комиссия). Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выполнение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и личного вклада работника в решение основных задач и осуществление функций Учреждения. Работник Учреждения обязан ежемесячно, не позднее 25 числа месяца представлять руководителю структурного подразделения Учреждения оценочный лист установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности его деятельности.

Размер определяется исходя из 1% за каждый балл, набранный в соответствующем периоде (сумма набранных баллов отражается в специальных протоколах оценки труда работника). На основании протокола

Комиссии готовится приказ директора Учреждения на стимулирующие выплаты за отчетный период.

5.3. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять, уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, с учетом изменений в направлении деятельности Учреждения.

5.4. Премии за **выполнение особо важных и срочных работ** выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации региональных целевых программ, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- непосредственное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году;
- непосредственное участие в подготовке Учреждения к осенне-зимнему сезону;
- непосредственное участие в качественной подготовке и прохождении аккредитации Учреждения;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер премии не ограничен.

5.5. Выплата премий по итогам работы за год, при условии образовавшейся экономии фонда оплаты труда, осуществляется в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу. При недостатке фонда оплаты труда расчетный размер премии уменьшается в пределах имеющихся средств по каждой группе работников.

Премия по итогам работы за год при наличии финансовых средств устанавливается работникам Учреждения с учетом разработанных критериев (Приложение 2 к настоящему Положению). Размер определяется исходя из 1% за каждый балл, сумма набранных баллов отражается в специальных протоколах оценки труда работника. На основании протокола Комиссии готовится приказ директора Учреждения.

Премия выплачивается в полном объеме работникам, проработавшим полный год.

Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год и т.п.).

5.6. Выплата премий осуществляется в пределах фонда оплаты труда бюджетных **и внебюджетных средств**, в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

5.7. Премия не начисляется и не выплачивается:

- работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание в отчетном периоде;
- работникам, допустившим в течение отчетного периода грубое нарушение трудовой дисциплины, вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания;

а также за:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;
- нарушение сроков выполнения или сдачи отчетов, установленных (утвержденных) приказами, распоряжениями или договорными обязательствами;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя структурного подразделения либо администрации Учреждения;
- наличие претензий, обоснованных жалоб со стороны клиентов к качеству предоставляемых социальных услуг;
- упушения и искажения отчетности;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей.

При увольнении работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения Комиссии.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в порядке, установленном настоящим Положением.

6.2. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в случаях особой нуждаемости: в связи со смертью близких родственников, длительной болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д. - с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника и т.д.).

6.3. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за счет экономии фонда оплаты труда.

6.4. Работникам Учреждения **при наличии финансовых средств** могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, выходом на пенсию).

6.2. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в случаях особой нуждаемости: в связи со смертью близких родственников, длительной болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д. - с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника и т.д.).

6.3. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за счет экономии фонда оплаты труда.

6.4. Работникам Учреждения при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, выходом на пенсию).

6.5. Выплата материальной помощи производится в сроки выплаты заработной платы.

6.6. Материальная помощь вновь принятому работнику выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

6.7. Сроки выплаты заработной платы работникам Учреждения: 10 и 25 числа месяца.

### 7. Заключительные положения

7.1. Со дня введения в действие настоящего Положения трудовые договоры с работниками подлежат приведению в соответствие с внесенными в настоящее Положение изменениями.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Учреждения (с учетом мнения представительного органа).

7.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его введения в действие соответствующим приказом и действует до его отмены.

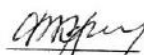
7.4. Приложение к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

работодателя:

директор  
У КО ПОО «Советский техникум  
интернат»

  
Луценко Е.Г.

С учетом мнения

Председателя первичной профсоюзной организации  Корж Ф.Н.

От работников учреждения:

В лице председателя Органа  
общественной самодеятельности  
ГБСУ КО ПОО «Советский техникум  
интернат»

  
Лисовская Н.М.