

**Положение**  
**об оплате труда и премировании работников**  
**государственного бюджетного социального учреждения Калининградской**  
**области профессиональной образовательной организации**  
**«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 Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р, постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» (в ред. Постановлений Правительства Калининградской области от 30.09.2011 г. № 737, от 09.09.2013 г. № 670, от 25.03.2015 г. № 151, от 24.07.2017 № 383), приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29 января 2009 г. № 22 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, осуществляющих деятельность в области социальных услуг, здравоохранения и образования от 28.12.2017 г. № 819, приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 30.07.2013 г. № 186 «Об утверждении рекомендаций по разработке эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения Калининградской области, их руководителей и работников».

1.2. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников государственного бюджетного социального учреждения Калининградской области профессиональной образовательной организации «Советский техникум-интернат» (далее – Учреждение) и включает в себя:

- размеры должностных окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам работников Учреждения;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

### 1.3. Цели Положения:

- повышение мотивации работников Учреждения к качественным результатам труда;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

### 1.4. 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.

### 1.5. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета области, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40 процентов.

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.

Перечень должностей административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала Учреждения утвержден в приложении № 1 к данному Положению.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Размеры оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, размеры повышающих коэффициентов к окладу, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца (авансирование в размере 50% от оклада за фактически отработанное время (фактически выполненную работу)), за вторую половину месяца 10 числа следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет с обязательной выдачей расчетного листа путем перечисления через банк на карточки работников Учреждения).

В декабре месяце заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 27 декабря.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

1.11. Положение по оплате труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом общественной самодеятельности.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
- повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных 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» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 г. № 1601н).

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Размер должностного оклада (руб.)
Учебное отделение	Старший мастер	ПКГ 4 уровня, 2 кв. уровень	15225
	Преподаватель	ПКГ 3 уровня, 4 кв. уровень	15225
	Педагог по адаптивной физической культуре	ПКГ 3 уровня, 4 кв. уровень	15225
	Педагог-библиотекарь	ПКГ 3 уровня, 4 кв. уровень	15225
	Мастер производственного обучения	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	15225
	Методист	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	15225
	Педагог-психолог	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	15225
	Педагог дополнительного образования	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	15225
	Педагог организатор	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	15225
	Социальный педагог	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	15225
	Воспитатель	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	15225
Секретарь учебной части	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	8500	

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 приказом министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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».

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников и работников, предоставляющих социальные услуги, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России:

- от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (в редакции приказов Минздравсоцразвития РФ от 20.11.2008 г. № 657н, от 02.08.2011 г. № 861н):

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Размер должностного оклада (руб.)
Медицинская служба (отделение реабилитации)	Заведующий медицинской службой-врач-терапевт	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	12300
	Фельдшер	ПКГ 2 уровня, 4 кв. уровень	15225
	Медсестра по физиотерапии	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	15225
	Медсестра по массажу	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	15225
	Медсестра	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	15225

- от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (в редакции приказа Минтруда России от 03.03.2017 г. № 233н):

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Размер должностного оклада (руб.)
Хозяйственно-обслуживающий отдел	Специалист по социальной работе	ПКГ 3 уровня, 1 кв. уровень	12300
	Социальный работник	ПКГ 2 уровня, 1 кв. уровень	15225

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пункте 2.2., 2.3. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» ( в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 г. № 718н):

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Размер должностного оклада (руб.)
Руководители и служащие	Заведующий учебной частью	ПКГ 4 уровня, 2 кв. уровень	12300
	Заведующий отделением	ПКГ 4 уровня, 2 кв. уровень	12300
	Начальник хозяйственного отдела	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	9500
	Заведующий общежитием	ПКГ 2 уровня, 3 кв. уровень	9500
Хозяйственно-обслуживающий отдел	Энергетик	ПКГ 3 уровня, 1 кв. уровень	12032
	Экономист	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	12032
	Бухгалтер	ПКГ 3 уровня, 2 кв. уровень	12032
	Специалист по кадрам	ПКГ 3 уровня, 1 кв. уровень	12032

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников печатных средств массовой информации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Размер должностного оклада (руб.)
Хозяйственно-обслуживающий отдел	Системный администратор	ПКГ 3 уровня, 3 кв. уровень	12032

2.6. Размеры окладов (должностных 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» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 г. № 417н):

Структурное подразделение	Наименование должностей	Профессионально-квалификационная группа	Размер должностного оклада (руб.)
Хозяйственно-обслуживающий отдел	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ПКГ 2 уровня, 2 кв. уровень	9200
	Водитель автомобиля	ПКГ 2 уровня, 1 кв. уровень	9200
	Слесарь-сантехник	ПКГ 2 уровня, 1 кв. уровень	9200
	Оператор стиральных машин	ПКГ 2 уровня, 1 кв. уровень	9200
	Кастелянша	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	8500
	Вахтер	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	8500
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	8500
	Дворник	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	8500
	Садовник	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	8500
	Уборщик служебных помещений	ПКГ 1 уровня, 1 кв. уровень	8500

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке работников и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.8. Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

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

2.9. 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.

2.10. 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:**

ПКГ «Первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,10
2 квалификационный уровень	0,12
ПКГ «Второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,13
2 квалификационный уровень	0,15
3 квалификационный уровень	0,17

4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,20
<b>ПКГ «Третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	0,15
2 квалификационный уровень	0,16
3 квалификационный уровень	0,17
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,20
<b>ПКГ «Руководители структурных подразделений»</b>	
1 квалификационный уровень	0,20
2 квалификационный уровень	0,22
3 квалификационный уровень	0,25

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

2.12. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности по Учреждению не применяется к должностному окладу руководителя Учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.13. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, занимающему должность служащего, рабочего Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в целях:

- обеспечения реализации Указов Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее Указ) по достижению целевых значений средней заработной платы отдельных категорий работников;

- выполнение регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области (далее региональное соглашение). Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, установленной региональным соглашением и фактически начисленной заработной платы работнику Учреждения (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат);

- недопущение снижения уровня средней заработной платы (без учета стимулирующих выплат) работнику Учреждения при изменении существующей системы оплаты труда, при условии сохранения объема обязанностей работника и выполнения ими



работ той же квалификации. Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику Учреждения до введения новой системы оплаты труда и заработной платой, выплачиваемой работнику Учреждения после введения новой системы оплаты труда.

2.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается ежемесячно в абсолютном размере в рублях.

2.15. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу работника Учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.16. 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.

2.17. Дополнительно по решению руководителя Учреждения для работников, которым присвоена ученая степень кандидата, доктора, профессора... или присвоено почетное звание «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...» применяется повышающий коэффициент к окладу - 0,20 (20%).

Выплата назначается приказом руководителя Учреждения на основании заявления работника и документов, подтверждающих присвоение звания или ученой степени.

При наличии у работников двух оснований (наличия почетного звания и учетной степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

2.18. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 3 настоящего Положения.

2.19. Работникам Учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 4 настоящего Положения.

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

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

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

3.3. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных и автономных Учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 № 16 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных Учреждениях Калининградской области» (в редакции приказа Министерства социальной политики Калининградской области от 20.03.2014 № 99):

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- повышенная оплата труда с иными особыми условиями труда работникам, непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом данного Учреждения;
- 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;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.5. В связи с иными особыми условиями труда **работникам, непосредственно обслуживающим и работающим** с контингентом Учреждения, производятся доплаты в размере **15 процентов к должностному окладу**.

Перечень должностей работников, которым устанавливается доплата к должностному окладу, непосредственно обслуживающих и работающих с контингентом Учреждения утвержден приложением № 4 к данному Положению.

Применение данной доплаты к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. 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 определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения составляет 20 процентов от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемых 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.

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

- за кураторство и классное руководство из расчета 70 рублей за одного обучающегося;
- за заведование кабинетом и мастерскими до 15 % должностного оклада ежемесячно;
- за руководство методическими комиссиями 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.

3.12. Доплата за осуществление приносящей доход деятельности устанавливается работникам Учреждения на основании приказа директора, согласно расчета. Размер доплат зависит от фактического вклада работника Учреждения в осуществление данной деятельности и на основании Положения о предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

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

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и автономных учреждениях Калининградской области, утвержденным

Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 29.01.2009 № 16 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных Учреждениях Калининградской области» (в редакции приказа Министерства социальной политики Калининградской области от 20.03.2014 № 99) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. 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 при наличии финансирования на эти цели.

4.3. Выплата за интенсивность и качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения с учетом разработанных в Учреждении целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения, позволяющих оценить результативность и качество работы (Приложение 2 к настоящему Положению).

4.4. Работник Учреждения обязан ежемесячно, не позднее 25 числа текущего месяца представлять руководителю структурного подразделения Учреждения оценочный лист установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности его деятельности.

4.5. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам в Учреждении принимает созданная Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения (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.

4.6. 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.

4.7. При увольнении работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время.

4.8. Размер выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении от должностного оклада по соответствующим

ПКГ без учета повышающих коэффициентов. Максимальным размером указанная выплата не ограничена.

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

4.10. В целях поощрения работников Учреждения по итогам работы выплачиваются премиальные выплаты, установленные в соответствии с Положением:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за год (из экономии фонда оплаты труда);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.11. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев оценки и показателей депремирования изложенных в Приложении № 2 к данному Положению.

4.12. Размер выплаты за текущий месяц определяется путем сложения количества баллов по критериям оценки за отчетный период. Суммарное количество баллов равно процентам от минимального должностного оклада по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов. Работникам Учреждения, работающим неполное рабочее время, размер премии начисляется пропорционально отработанному времени.

4.13. Выплата премий по итогам работы за год, при условии образовавшейся экономии фонда оплаты труда, осуществляется 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 оценки (Приложение 3 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, вновь принятому работнику выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

4.14. Ежемесячная премия не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в течение всего срока

действия дисциплинарного взыскания.

4.15. Премия по итогам работы за год не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, принятым на работу на условиях совместительства;
- работникам, уволенным в течение года по инициативе работника (по собственному желанию) (ст.80 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ), по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ), по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (работодателя) (ст.83 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

4.16. 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.

4.17. Премия для молодых специалистов выплачивается 1 раз в год в размере не более одного должностного оклада в течение первых 3 лет работы пропорционально отработанному времени.

К числу молодых специалистов относятся лица, окончившие учреждения среднего или высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу по полученной специальности ("Специалист по социальной работе", "Специалист по реабилитации в социальной сфере", "Социальная работа", "Психология", "Педагогика",

"Педагогика и психология", "Социальная педагогика") в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Премия для молодого специалиста выплачивается при выполнении следующих критериев:

- отсутствие дисциплинарных взысканий в течение года;
- своевременное выполнение поручений в рамках должностных обязанностей.

4.18. 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.).

4.19. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ), за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, средств от взимания платы за предоставление социальных услуг, направляемых Учреждением на оплату труда работников, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

5.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным с Министерством социальной политики Калининградской области, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения».

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера установлены руководителем Учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.



5.3. 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), заместителей руководителя, главного бухгалтера кратным до 3,7.

5.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Министерства социальной политики Калининградской области в соответствии с приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 30 октября 2017 года № 642.

5.5. 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.

5.6. 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. При этом средняя заработная плата руководителя входит в расчет средней заработной платы работников Учреждения.

В фонд заработной платы работников Учреждения включаются начисленные суммы оплаты труда в денежной и не денежной 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, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер).

5.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу по соответствующим ПКГ не применяется к должностному окладу руководителя Учреждения и окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.8. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказами Министерства социальной политики Калининградской области с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя.

Приказом Министерства социальной политики Калининградской области руководителю Учреждения может быть установлена доплата в размере 0,20 к должностному окладу за наличие ученой степени кандидата, доктора, профессора... или почетного звания «Заслуженный...», «Народный...».

Выплата назначается Министерством социальной политики Калининградской области на основании заявления работника и документов, подтверждающих присвоение звания или ученой степени.

При наличии у работников двух оснований (наличия почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

5.9. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с Разделом 3 настоящего Положения.

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

5.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру производятся в соответствии с Разделом 4 настоящего Положения.

5.12. 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

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

5.14. При установлении показателей эффективности работы руководителя Учреждения учитываются:

1) обеспечение соотношения средней заработной платы работников, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей за счет всех источников, и

средней заработной платы по Калининградской области с учетом достижения целевых показателей для отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2) выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

3) повышение качества и эффективности оказания государственных услуг и выполнения работ (соблюдение стандартов качества оказания государственных услуг);

4) увеличение доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;

5) оптимизация деятельности Учреждения и другие показатели.

Перечень показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются приказом Министерства социальной политики Калининградской области

5.15. Премия заместителям руководителя, главному бухгалтеру за организацию работ по оказанию платных услуг выплачивается в размере 2% от поступившей суммы доходов от оказания платных услуг с учетом страховых взносов.

Данная премия выплачивается ежеквартально за фактически отработанное время на основании приказа руководителя Учреждения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам Учреждений на основании соответствующего заявления в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск может оказываться единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий год. Данная выплата не является выплатой социального характера.

6.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства социальной политики Калининградской области.

Материальная помощь вновь назначаемым в текущем календарном году работникам Учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году.

6.3. Дополнительно материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, продолжительной

болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением, с выходом на пенсию и т.д. с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, врачебных документов, подтверждающих факт болезни, рецептов, товарных чеков на лекарства, а также иных документов о наличии особых обстоятельств).

В случае смерти работника может выплачиваться материальная помощь членам его семьи при предоставлении оригинала свидетельства о смерти и документов, подтверждающих отношение заявителя к членам семьи умершего работника. Данная выплата является выплатой социального характера.

6.4. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения, как за счет бюджетных, так и внебюджетных средств.

## 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 руководителем 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. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

**От работодателя**

Директор ГБУ КО ПОО

«Советский техникум-интернат»

Е.Г. Луценко



**От Работников**

Председатель Органа

общественной самодеятельности

Курис Т.В.

к Положению об оплате труда и премировании работников  
ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей административно-управленческого персонала Учреждения**

1. Директор
2. Заместитель директора по учебной работе
3. Заместитель директора по воспитательной и социальной работе
4. Главный бухгалтер
5. Заведующий отделением
6. Начальник хозяйственного отдела

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей вспомогательного персонала Учреждения**

1. Энергетик
2. Экономист
3. Бухгалтер
4. Системный администратор
5. Специалист по кадрам
6. Водитель автомобиля
7. Слесарь-сантехник
8. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
9. Дворник
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
11. Садовник
12. Уборщик служебных помещений

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей основного персонала Учреждения**

1. Заведующий учебной частью
2. Старший мастер
3. Методист
4. Преподаватель
5. Педагог по адаптивной физической культуре

6. Педагог-библиотекарь
7. Мастер производственного обучения
8. Педагог-психолог
9. Педагог дополнительного образования
10. Педагог-организатор
11. Социальный педагог
12. Воспитатель
13. Секретарь учебной части
14. Заведующий медицинской службой - врач-терапевт
15. Фельдшер
16. Медсестра по физиотерапии
17. Медсестра по массажу
18. Медсестра
19. Социальный работник
20. Специалист по социальной работе
21. Заведующий общежитием
22. Кастелянша
23. Оператор стиральных машин
24. Уборщик служебных помещений (по общежитию)

Приложение № 2

к Положению об оплате труда и премировании работников  
ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат»

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
<b>Заместитель директора</b>			
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1.	Выполнение государственного задания	<p>Выполнение государственного задания в полном объеме. Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически обучающихся к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период;</p> <p>Выполнение государственного задания от 90% до 100%;</p> <p>Невыполнение государственного задания</p>	
2.	Популяризация деятельности учреждения	<p>Наличие учебно-методических публикаций, рекомендаций, выступлений в периодических изданиях, сборниках, в СМИ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на всероссийском уровне;</li> <li>- на региональном уровне;</li> <li>- на муниципальном уровне;</li> <li>- на сайте учреждения.</li> </ul>	
3.	Введение в отчетном периоде новых профессий и специальностей	Наличие новых лицензированных образовательных программ	
4.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и обучающихся	<p>Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил;</p> <p>Наличие замечаний, предписаний, представлений со стороны контролирующих и надзорных органов</p>	
5.	Процедура аккредитации учреждения и образовательных программ СПО	Своевременная и качественная подготовка материалов к аккредитации учреждения	
6.	Наличие системы внутреннего контроля образовательного/воспитательного процесса	Наличие аналитических материалов по результатам работы	

<b>Качество выполняемых работ</b>	
7.	<p>Удовлетворенность обучающихся, их родителей (представителей) качеством, и доступностью предоставления образовательных и социальных услуг</p> <p>Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики</p>
8.	<p>Наличие письменных благодарностей за работу от обучающихся, родителей (представителей), общественных организаций и юридических лиц</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных и социальных услуг.</p> <p>Наличие жалоб на качество оказания образовательных и социальных услуг (жалоб, признанных обоснованными по результатам внутренних проверок а также проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами)</p> <p>Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к обучающимся и сотрудникам;</p> <p>Наличие нарушений Кодекса профессиональной этики</p>
9.	<p>Своевременное и качественное выполнение услуг в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний.</p> <p>Наличие официально зафиксированных замечаний и нарушения сроков реализации планов мероприятий</p>
10.	<p>Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов, информации и других сведений</p> <p>Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов, информации и других сведений</p>
<b>Премияльные выплаты за месяц</b>	
11.	<p>Высокий уровень профессионального мастерства</p> <p>Обеспечение высокого уровня компетентности и профессионального мастерства</p> <p>Наличие нарушений, замечаний</p>
12.	<p>Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов студенческого самоуправления, совета учреждения и попечительских советов и др.);</p> <p>Наличие протоколов заседаний и планов работы перечисленных органов управления в учреждении, наличие положительных результатов работы.</p> <p>Отсутствие деятельности перечисленных органов управления в отчетном периоде</p>



Приложение № 3

к Положению об оплате труда и премировании работников

ГБУ КО ПОО «Советский техникум-интернат»

Критерии выплаты премии по итогам работы за 20\_\_ год

№ п/п	Критерии оценки	Количество баллов
1	Выполнение государственного задания не менее чем на 90%	
2	За самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	
3	Реализация государственных планов, выполнение планов работ, приказов, распоряжений и поручений	
4	Выполнение Устава, Правил внутреннего распорядка и должностных обязанностей	
5	Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости, санитарных, гигиенических норм, культуры образовательной среды	

к Положению об оплате труда и премировании работников  
ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым устанавливается доплата к должностному окладу,  
непосредственно обслуживающих и работающих с контингентом ГБСУ КО ПОО  
«Советский техникум интернат»**

1. Директор
2. Заместитель директора по учебной работе
3. Заместитель директора по воспитательной и социальной работе
4. Заведующий учебной частью
5. Старший мастер
6. Методист
7. Преподаватель
8. Педагог по адаптивной физической культуре
9. Мастер производственного обучения
10. Педагог-психолог
11. Педагог дополнительного образования
12. Педагог-организатор
13. Социальный педагог
14. Воспитатель
15. Педагог-библиотекарь
16. Секретарь учебной части
17. Социальный работник
18. Специалист по социальной работе
19. Заведующий медицинской службой - врач-терапевт
20. Фельдшер
21. Медсестра по физиотерапии
22. Медсестра по массажу
23. Медсестра
24. Заведующий общежитием
25. Кастелянша
26. Водитель автомобиля
27. Уборщик служебных помещений