



206005/206005-2020-3554(1)

Комитет по здравоохранению Правительство Ленинградской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Центр непрерывного профессионального
медицинского развития Ленинградской области»
ГБПОУ Центр НПМР ЛО



УТВЕРЖДАЮ

Ио. директора

ГБПОУ Центр НПМР ЛО

А.Г.Нефедова

«30» декабря 2020 г.

Приказ от 30.12.2020 №85

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МЕДИЦИНСКОГО РАЗВИТИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»
(ГБПОУ ЦЕНТР НПМР ЛО)**

Санкт-Петербург

2020

Настоящее Положение об оплате труда и выплатах стимулирующего характера работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Центр непрерывного профессионального медицинского развития Ленинградской области» (ГБПОУ Центр НПМР ЛО) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Областным законом от 20.12.2019 № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области;
- Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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»;
- Уставом учреждения.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда и выплатах стимулирующего характера между работодателем и работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Центр непрерывного профессионального медицинского развития Ленинградской области» (далее - ГБПОУ Центр НПМР ЛО) (далее - работники, учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждения.

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 областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГБПОУ Центр НПМР ЛО утверждается приказом уполномоченного органа, осуществляющего функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области (далее КЗ ЛО) в кратности от 1 до 5.

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников

(за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (приказом), а руководителя учреждения – правовыми актами уполномоченного органа, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, которые устанавливают должностной оклад руководителю учреждения локальным нормативным актом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области,

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности, в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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».

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГБПОУ Центр НПМР ЛО, устанавливается приказом руководителя в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины,

устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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», а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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»:

по общеотраслевым профессиям рабочих – согласно приложению 1 к Положению;

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

по должностям специалистов и служащих архивных учреждений – согласно разделу 1 приложения 3 к Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии – согласно разделу 1 приложения 4 к Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии – согласно разделу 2 приложения 4 к Положению;

по должностям работников образования – согласно разделу 1 приложения 5 к Положению;

по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования – согласно разделу 2 приложения 5 к Положению;

по должностям работников сферы научных исследований и разработок – согласно разделу 3 приложения 5 к Положению;

по должностям работников физической культуры и спорта – согласно разделу 1 приложения 6 к Положению;

по должностям медицинского и фармацевтического персонала – согласно разделу 1 приложения 7 к Положению;

по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, – согласно разделу 1 приложения 8 к Положению;

по должностям работников сельского хозяйства (учреждений ветеринарии) – согласно разделу 1 приложения 9 к Положению;

по должностям работников лесного хозяйства – согласно разделу 2 приложения 9 к Положению;

по должностям работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, – согласно разделу 1 приложения 10 к Положению;

по должностям работников печатных средств массовой информации – согласно разделу 1 приложения 11 к Положению.

2.7. Штатное расписание ГБПОУ Центр НПМР ЛО утверждается приказом руководителя и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

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

за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей, установленных разделом 6 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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»;

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$BK_i = DO_i \times (KK_i + KT_i - 2),$$

где:

DO_i - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника;

KK_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника;

KT_i - повышающий коэффициент специфики территории для i -го работника.

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

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
территория города Санкт-Петербурга	1,3
территория Ленинградской области	1,0

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

$$KK_i = 1 + KB_i + PZ_i + USC_i, \text{ где:}$$

KB_i - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i -го работника;

PZ_i - надбавка за почетные, отраслевые звания для i -го работника;

USC_i - надбавка за ученую степень для i -го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые, звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области";	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, звания.

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

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ);	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.15. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается локальным нормативным актом органа, осуществляющим полномочия главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области,

который устанавливает должностной оклад руководителю учреждения локальным нормативным актом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области, в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

2.16. Установление должностного оклада руководителю учреждения сверх минимального уровня должностного оклада осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, которые устанавливают должностные оклады руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей в порядке, установленном учреждением по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

2.17. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера ГБПОУ Центр НПМР ЛО устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90 процентов, минимального уровня должностного оклада руководителя.

2.18. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

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

где: СДО_j - СДО в j -м учреждении;

$\text{МДО}(\text{оп})_{ij}$ - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i -й должности работников j -го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

$\text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}$ — штатная численность работников j -го учреждения по j -й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующему разделу приложения 5 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением

Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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».

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.19. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

При приостановлении деятельности учреждения в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующему разделу приложения 5 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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».

2.20. Определение группы по оплате труда руководителя и коэффициент масштаба управления ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа, осуществляющего функцию главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.21. К должностным окладам руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ГБПОУ Центр НПМР ЛО применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру ГБПОУ Центр НПМР ЛО по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКРi = ДОi; \times (КТi - 1), \text{ где:}$$

ДО_i - должностной оклад (оклад) для *i*-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для *i*-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ГБПОУ Центр НПМР ЛО.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам ГБПОУ Центр НПМР ЛО (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц, от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются приказом руководителя ГБПОУ Центр НПМР ЛО на основании результатов

проведенной специальной оценки условий труда и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 15 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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».

3.6. 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 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 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».

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

3.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной

сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается приказом руководителя ГБПОУ Центр НПМР ЛО с учетом мнения представительного органа работников.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера, регулируемым данным положением, относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам Центра, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему и внутреннему).

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра производятся вне зависимости от источников финансирования.

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам Центра – по итогам работы Центра и по итогам работы конкретного работника. Выплата производится при стопроцентном достижении показателей эффективности деятельности работы Центра в отчетном периоде, а также при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы Центра - ежеквартально.

4.6 При расчете премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал рассматриваемым периодом является январь-март, за 1 полугодие – период апрель-июнь, за 9 месяцев – период июль-сентябрь, за 11 месяцев или за год – период октябрь-ноябрь или октябрь-декабрь соответственно. В случае, если премиальные выплаты по итогам работы за какой – либо промежуточный отчетный период не производились, то при распределении за следующий период в рамках рассматриваемого года в расчет берется отработанное время за все месяцы, за которые распределение еще не производилось.

Для работников принятых, уволенных в рассматриваемом периоде, если

период отработанного времени менее 2/3, премиальные выплаты по итогам работы не начисляются.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания премиальные выплаты начисляются по усмотрению руководителя.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности работника (далее -критерии оценки деятельности).

4.8. Перечень критериев оценки деятельности устанавливается локальным актом по учреждению (Приказом).

4.9. Для установления премиальных выплат по итогам работы все работники распределены по девяти оценочным группам в зависимости от уровня самостоятельности принятия решения, уровня ответственности, сложности выполняемых работ (приложение №1).

4.10. Для всех должностей в оценочных группах устанавливается свой расчетный коэффициент (Таблица №1), который используется для расчета премиальных выплат по итогам работы. У должностей, находящихся в одной оценочной группе, расчетный коэффициент идентичен, но может меняться в зависимости от результатов деятельности каждого работника. Максимальное значение баллов для 1-3 оценочных групп работников (должности) составляет – 100 баллов, для 4-6 оценочной группы – 50 баллов; для 7-9 оценочной группы -30 баллов. Если работник набрал максимальное количество баллов по своей должности, то за основу принимается расчетный коэффициент по оценочной группе, к которой он отнесен.

Таблица №1

№ группы	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа	7 группа	8 группа	9 группа
Расчетный коэффициент	9	8	7	6	5	4	3	2	1

4.11. Методика определения премиальных выплаты по итогам работы для всех категорий работников:

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются на основании анализа Оценочного листа сотрудников Центра (Приложение № 2) решением Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее -Комиссия).

Для определения премиальных выплат по итогам работы по Оценочному листу работников суммируются все значения показателей оценки деятельности за установленный период, затем корректируется на K_t , рассчитанный как отношение количества отработанных работником дней в отчетном периоде к

норме рабочего времени в отчетном периоде в днях.

Определив скорректированную сумму баллов по каждому работнику, находим суммарное количество баллов.

Далее определяем стоимость 1 балла = фонд премиальных выплат по итогам работы/ суммарное количество баллов.

Размер премии для каждого работника определяется как произведение скорректированного расчетного коэффициента по оценочной группе, рассчитанное для этого работника, и стоимости 1 балла.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютной величине (рублях) каждому работнику приказом директора Центра в соответствии с решением Комиссии.

Премия оформляется приказом директора Центра на основании протокола заседания Комиссии (приложение №3). Работа Комиссии регламентируется разделом 7 настоящего Положения.

4.12. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу работника.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал по результатам деятельности работника за отчетный квартал и выплачивается ежемесячно с учетом отработанного времени. По вновь принятым сотрудникам стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается с учетом планируемого выполнения критериев деятельности.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания премиальные выплаты начисляются по усмотрению руководителя.

4.15. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается сотрудникам из числа административно-управленческого персонала (как по основной должности, так и в порядке совместительства), штатным педагогическим работникам. Преподавателям-совместителям стимулирующая надбавка по итогам работы не устанавливается.

4.16. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности деятельности (далее- КПЭ), устанавливаемых для каждого работника, устанавливается локальным актом по учреждению (Приказом).

4.17. Совокупность КПЭ, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае

когда дополнительный 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.

4.18. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

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

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

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

4.19. Стимулирующая надбавка по итогам работы назначается на основании анализа Оценочного листа сотрудника (Приложение № 4) решением Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее -Комиссия).

Для определения стимулирующей надбавки по итогам работы по Оценочному листу работника суммируются все значения показателей эффективности работы за установленный период. Для каждого сотрудника максимальное количество баллов имеет свой денежный эквивалент в соответствии с установленной в протоколе стоимостью 1 балла. Денежный эквивалент соответствует определенному % от оклада.

4.20. Стимулирующая надбавка по итогам работы каждому работнику и оформляется приказом директора Центра в соответствии с решением Комиссии, на основании протокола заседания Комиссии (приложение №7).

4.21. Работа Комиссии регламентируются разделом 7 настоящего Положения.

4.22. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных

выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.23. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ осуществляется с учетом:

- значимости работ и достигнутого в ходе их выполнения результата;
- степени сложности выполнения работ;
- личного вклада работника в выполнение работ.

4.24. Премирование работников Центра за выполнение особо важных и срочных работ может быть произведено по следующим показателям:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Центра;

- по итогам внедрения инновационных технологий, обобщения и распространения передового опыта работы;

- за работу в приемной комиссии;

- исполнение работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ);

- выполнение непредвиденных работ;

- необходимость переносить нагрузки в особых условиях, с предъявлением повышенных требований (выполнение задания в ограниченное время и т.д.);

- выполнение возникающих дополнительных работ, а также более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает занимаемая должность;

- выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника;

- организацию, проведение, участие, подготовку участников в конференциях, семинарах, выставках и других мероприятиях различных уровней;

- подготовку и сдачу периодической отчетности;

- готовность к выполнению заданий, как при нормальном ходе работы, так и в экстремальных случаях.

- иные виды выплат, которые можно использовать как поощрение за выполняемую работу.

4.25. Премирование работников Центра за выполнение особо важных и срочных работ производится единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в следующем порядке:

- на основании письменного обращения руководителя структурного подразделения или самого сотрудника лично на имя директора Центра о рассмотрении возможности премирования, в котором указывается ФИО работника, занимаемая должность, содержание выполненных важных и срочных работ, период выполнения указанных работ, обоснование необходимости

премирования. После получения письменного согласования от директора Центра по вопросу премирования работника оформляется приказ о премировании за выполнение особо важных и срочных работ.

4.26. Конкретный размер премиальной выплаты за важность (срочность) устанавливается работнику в процентах к должностному окладу (ставке), в размерах, не превышающих 200 % в месяц.

4.27. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.28. Премиальные выплаты к значимым датам работникам Центра производится за большой вклад в развитие отрасли, образцовое и добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокие результаты служебной деятельности, в связи:

- с награждением Почётной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития РФ;

- с объявлением благодарности Губернатора Ленинградской области

- с награждением Почётной грамотой Губернатора Ленинградской области

- с награждением Почётной грамотой Комитета по здравоохранению Ленинградской области;

- с объявлением благодарности Комитета по здравоохранению Ленинградской области;

- с юбилейными датами (50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-, 80-, 85-летие);

- с профессиональными праздниками (День медицинского работника);

4.29. Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников. Премии, выплачиваемые в твердой сумме по приказу директора Центра.

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

4.31. Профессиональная стимулирующая надбавка сотрудникам Центра устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу либо в абсолютной величине (в рублях), в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

4.33. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается 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.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Центра на основании письменного заявления работника. Работник может обратиться с заявлением об оказании материальной помощи по основаниям, перечисленным в настоящем разделе в течение 1 месяца с момента наступления события, служащего основанием для оказания материальной помощи. По истечении 1 месяца с момента наступления события, служащего основанием для оказания материальной помощи, заявление не рассматривается.

5.2. Претендовать на материальную помощь может работник, отработавший в Центре более 12 месяцев.

5.3. Материальная помощь выплачивается:

- в случае болезни работника или членов его семьи (муж, жена, дети);
- в связи с несчастными случаями и чрезвычайными ситуациями (кражи, потоп, пожар, аварии, теракт, и т.д.);
- по случаю смерти работника, членов семьи (муж, жена, дети) а также близких родственников (отец, мать, родные брат, сестра) работника;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с выходом на пенсию.

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

5.5. В случае, если в течение финансового года работнику оказывалась материальная помощь по нескольким основаниям, сумма материальной помощи по последнему основанию корректируется до размера, дающего в сумме с суммами материальной помощи по предыдущим основаниям сумму, не превышающую шести размеров месячных должностных окладов (ставки) в расчете на год.

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

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

6.1. ГБПОУ Центр НПМР ЛО при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК}(y)) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где: ДО_j — размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j - повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j -го работника;

ПК_j - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.10 - 3.13 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 6 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{РК}(y)$ - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{СТ}(y)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , КТ_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

6.2. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом КЗ ЛО, в целях планирования расходов на оплату труда работников ГБПОУ Центр НПМР ЛО, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченным органом.

7. Организация и деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

7.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с целью подведения итогов мониторинга профессиональной деятельности, учета личных достижений, инициативности, исполнительской дисциплины и эффективности деятельности работников назначается приказом директора Центра.

7.2. Комиссия Центра – формируется из 4 человек – директора Центра

(председатель комиссии), заместителя руководителя по учебной работе, экономиста, специалиста по кадрам.

7.3. Функции комиссии:

- распределяет средства к стимулированию и премиальный фонд;
- утверждает Оценочные листы;
- определяет размер стимулирующих выплат;
- рассматривает вопрос о премировании работников по итогам работы;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев показателей эффективности деятельности.

7.4. Порядок работы Комиссии:

7.5. Для определения стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат по итогам работы заседание Комиссии проводится один раз в квартал. Комиссия составляет и рассматривает Оценочные листы по деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями, проводит заседание. Результаты оценки работников оформляются в виде протокола. Протокол с итоговыми суммами стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальными выплатами по итогам работы для каждого работника является основанием для приказа директора Центра об установлении стимулирующих выплат работникам.

7.6. Все заседания Комиссии протоколируются.

7.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее 80% состава Комиссии.

7.8. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании;

7.9. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников Центра, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию;

7.10. Председатель Комиссии несет всю полноту ответственности за установление стимулирующих надбавок.

