

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ленинградской области
«Лодейнопольский техникум промышленных технологий»
(ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»)

СОГЛАСОВАНО
на заседании Совета техникума
31 марта 2020 года
Протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»
от «31»марта 2021г. №74а-од

**Внесение изменений в
ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
в Государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении Ленинградской области
«Лодейнопольский техникум промышленных технологий»
На основании Постановления Правительства Ленинградской
области от 22.03.2021г. №157**

г. Лодейное Поле
2021г.

1. Общие положения

Пункт 1.1 читать в следующей редакции:

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Государственного бюджетного образовательного учреждения Ленинградской области «Лодейнопольский техникум промышленных технологий» (краткое наименование ГБПОУ ЛО «ЛТПТ») (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 N 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

Дополнить пунктом 1.3. в следующей редакции:

1.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений Ленинградской области не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа.

Государственные учреждения Ленинградской области предусматривают условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников государственного учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа при утверждении положений об оплате труда работников.

Уполномоченные органы обеспечивают соблюдение условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, указанных уполномоченных органов.

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченных органов определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, уполномоченного органа на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на установленную по штатному расписанию численность государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, уполномоченного органа.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников

подведомственного государственного учреждения Ленинградской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного учреждения на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным руководителем государственного учреждения штатным расписанием.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных государственных учреждений Ленинградской области с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа осуществляется уполномоченным органом при планировании бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и на плановый период с учетом предусмотренной проектом областного бюджета Ленинградской области индексации заработной платы указанных категорий работников.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченных органов определяется Управлением делами Правительства Ленинградской области и доводится до уполномоченных органов в порядке, установленном Управлением делами Правительства Ленинградской области.";

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

Пункт 3.1 читать в следующей редакции:

3.1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере не менее:

Степень секретности сведений, иные условия	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада)
"Особой важности"	50
"Совершенно секретно"	30
"Секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10
"Секретно" без проведения проверочных мероприятий	5

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для руководителя государственного учреждения, осуществляющего функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, - локальным нормативным актом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

Пункт 4.3 читать в следующей редакции:

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

Пункт 4.7 читать в следующей редакции:

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

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

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, устанавливающих перечень КПЭ, критерии оценки деятельности работников учреждения самостоятельно по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, для руководителя учреждения, руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) учреждения - не более 15 КПЭ и(или) критериев оценки деятельности).

Пункт 4.8 читать в следующей редакции:

КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

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 ведет 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.

Критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) управляемость - достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;

б) прозрачность - формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

в) измеримость - критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее - значения критерия оценки деятельности);

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление критерия оценки деятельности не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Пункт 4.10 признать утратившим силу.

Пункт 4.11 читать в следующей редакции:

4.11. Для каждого КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

формула расчета значений КПЭ и(или) механизм определения значений критерия оценки деятельности;

удельный вес КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и(или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и(или) критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ и(или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности.

Пункт 4.13 читать в следующей редакции:

В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы).

Пункт 4.15 читать в следующей редакции:

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

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе формулы расчета значений КПЭ и(или) механизмы определения значений критериев оценки деятельности, удельные веса (сумма баллов) КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Пункт 4.16 читать в следующей редакции:

Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения

представительного органа работников (для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа, для руководителя государственного учреждения, осуществляющего функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, - локальным нормативным актом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом, для руководителя государственного учреждения, осуществляющего функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, - курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

Пункт 4.17 читать в следующей редакции:

В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и(или) критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

Пункт 4.22 читать в следующей редакции:

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих в ПКГ (КУ), в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

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

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

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

Пункт 5.2 читать в следующей редакции:

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