

Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ленинградской области  
«Сланцевский индустриальный техникум»  
(ГБПОУ ЛО «СИТ»)

---

ЛНА № 43

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием работников  
ГБПОУ ЛО «СИТ»  
Протокол от 05.02.2014 № 1  
Изменения  
Протокол от 26.06.2020 № 1

Приказ от 03.03.2016 № 7-П

Изменения  
Приказ от 30.06.2020 № 37-П

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

С.В. Лисименко

30.06.2020



ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда  
в государственном бюджетном профессиональном  
образовательном учреждении  
Ленинградской области  
«Сланцевский индустриальный техникум»

Ленинградская область  
г. Сланцы  
2020

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. №262 и определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Сланцевский индустриальный техникум» (далее – техникум), включая установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

1.3. Оплата труда работников (включая директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера) включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе, размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## **2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общепрофессиональным и отраслевым профессиям рабочих**

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

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих, замещающих должности по общепрофессиональным профессиям, устанавливаются в размерах согласно Приложению 1 к Положению о системах оплаты в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262.

## **3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общепрофессиональным и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общепрофессиональным и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности техникума, в котором трудится работник.

3.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, указанных в пункте 3.1, устанавливаются в размерах согласно Приложению 2 и Приложению 5 к Положению о системах оплаты в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262.

3.3. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов работников библиотеки устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к Положению о системах оплаты в государственных учреждениях Ленинградской области от 30.04.2020 №262.

#### **4. Оплата труда педагогических работников**

4.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и межуровневых коэффициентов для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников).

4.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации и составляет 720 часов в год.

4.3. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.4. В должностные оклады следующих работников включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год:

- руководителю физического воспитания;
- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.5. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

4.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о нагрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.7. Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 1 сентября и 1 января текущего года.

4.8. Повышающие коэффициенты работникам за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются техникумом самостоятельно (на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию) в размере до 12% лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем согласно Приложению 15 к Положению о системах оплаты в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 №262.

#### **5. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок директору, заместителям директора и главному бухгалтеру**

5.1. Заработная плата директора техникума устанавливается учредителем – комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области на условиях Трудового договора (контракта).

5.2. Размеры стимулирующих выплат директору техникума (за исключением персональных надбавок) устанавливаются распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда образовательного учреждения по результатам работы техникума (за месяц, квартал, календарный год).

5.3. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются в размере 90% минимального должностного оклада директора техникума. Размер должностного оклада заместителей директора зависит от качества, уровня квалификации, объёмов выполняемых работ и может быть меньше 90% должностного оклада директора техникума.

5.4. Для заместителей директора техникума, главного бухгалтера устанавливается перечень стимулирующих выплат с учётом критериев оценки эффективности работы техникума, устанавливаемых комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда образовательного учреждения по результатам работы техникума (за месяц, квартал, календарный год). Перечень стимулирующих выплат включается в текст трудового договора (контракта) с работником.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников устанавливается приказом директора техникума на основании распорядительного акта учредителя по итогам календарного года.

## 6. Компенсационные выплаты

6.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются приказом директора техникума в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

6.2. 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 и утверждаются приказом по техникуму. Оплата труда за работу работникам, занятым на работах с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

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

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор (контракт). Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 06 часов следующего дня.

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.7. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного техникуму учредителем фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.8. Размеры компенсационных выплат:

Наименование выплат компенсационного характера	Категория работников	Размер выплат в % к должностному окладу
За организацию воспитательной работы в учебной группе	Педагогические работники (кураторы учебных групп)	4000 руб. (региональный бюджет) 5000 руб. (федеральный бюджет)
За руководство предметной (цикловой) комиссией.	Педагогические работники.	15
За заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности).	Педагогические работники.	10
За проверку письменных работ по дисциплинам:	Педагогические работники.	
• русский язык, родной язык;		20
• математика.		15

6.9. Компенсационная выплата за организацию воспитательной работы к должностному окладу (ставке заработной платы педагогических работников) осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости учебной группы.

6.10. Педагогический работник может осуществлять организацию воспитательной работы только в одной учебной группе. В случае производственной необходимости, организация воспитательной работы педагогическим работником может осуществляться в 2-х учебных группах.

6.11. Компенсационная выплата педагогическим работникам за проверку письменных работ производится с учётом установленных норм учебной нагрузки по дисциплинам, указанным в пункте 6.8. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

## 7. Стимулирующие выплаты

7.1. Стимулирующие выплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в техникуме.

Стимулирующие выплаты персонализированы и выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям. Критерии оценки результативности и качества труда являются приложением к трудовому договору (контракту) работника.

7.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются и гарантированно выплачиваются в течение года за установленный период (квартал) индивидуально каждому работнику. Размер стимулирующих выплат может изменяться в зависимости от качества труда работника и выплачиваются при наличии бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Критерии назначения	Показатели оценки	Выплата
<b>1. Педагогические работники</b>			
1.1	За квалификационную категорию: - высшую - первую	Решение аттестационной комиссии.	30% от оклада за 720 час. 20% от оклада за 720 час.
1.2	За ученую степень.	Наличие ученой степени кандидата наук.	0,07%
1.3	За знаки отличия в сфере образования.	Наличие почетных званий.	10%

<b>2. Преподаватели, мастера производственного обучения (из надтарифного фонда оплаты труда)</b>		
Критерии назначения	Показатели оценки	Выплата
За качество профессиональной деятельности.	Качество реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО. Уровень сформированности общих и профессиональных компетенций обучающихся. Сохранность контингента обучающихся (успеваемость). Работа в инновационном режиме, использование современных информационных технологий и дистанционных форм обучения. Участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, в движении «Молодые профессионалы» и демонстрационном экзамене. Повышение квалификации. Обеспечение сохранности имущества. Соблюдение ППБ, электробезопасности и СанПин. Другие основания.	До 100% к должностному окладу (по представлению зам. директора по УР, заведующего практикой в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника)
<b>3. Ответственные за кабинеты, лаборатории, учебные и учебно-производственные мастерские, учебно-опытный участок (из надтарифного фонда оплаты труда)</b>		
За качество профессиональной деятельности.	Соответствие учебно-материальной базы кабинета, лаборатории, мастерских, учебно-опытного участка требованиям качественной подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов	До 100% к должностному окладу (по представлению зам. директора по УР, по ВР и

	<p>среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО. Обеспечение сохранности имущества. Соблюдение ППБ, электробезопасности и СанПин. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Другие основания.</p>	<p>безопасности, заведующего практикой, заведующего хозяйством в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника)</p>
<b>4. Кураторы учебных групп</b>		
<p>За качество профессиональной деятельности.</p>	<p>Качество организации воспитательной работы в учебной группе (морально-психологическое состояние обучающихся, проведение тематических классных часов). Уровень сформированности общественных и социальных компетенций. Сохранность контингента обучающихся (отсутствие отчислений обучающихся за неуспеваемость и пропуски учебных занятий). Отсутствие правонарушений среди обучающихся. Работа с родителями по воспитанию обучающихся в семье. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в учебной группе, оперативность решения конфликтных ситуаций. Повышение квалификации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Другие основания.</p>	<p>До 100% к должностному окладу (по представлению зам. директора по ВР и безопасности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника)</p>
<b>5. Учебно-вспомогательный персонал (из надтарифного фонда оплаты труда)</b>		
<p>За качество профессиональной деятельности.</p>	<p>Качественное ведение документации. Своевременная подготовка и представление установленной отчетности. Содействие педагогическим работникам в организации учебно-воспитательного процесса в учебных группах. Содействие и участие в общетехникумовских, районных (городских), областных и международных мероприятиях. Использование современных информационных технологий. Отсутствие жалоб со стороны работников и обучающихся. Повышение квалификации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Другие основания.</p>	<p>До 100% к должностному окладу (по представлению зам. директора по УР, ВР и безопасности, главного бухгалтера, заведующего хозяйством в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника)</p>
<b>6. Прочий персонал (из надтарифного фонда оплаты труда)</b>		
<p>За качество профессиональной деятельности.</p>	<p>Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния территории техникума и её благоустройству. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Эффективное обслуживание инженерных сетей, снижение рисков их аварийности. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Другие основания.</p>	<p>До 100% к должностному окладу (по представлению заведующего хозяйством в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника).</p>
<b>7. Административно-управленческий персонал (из надтарифного фонда оплаты труда)</b>		
<p>За качество профессиональной деятельности.</p>	<p>Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса. Своевременная подготовка и представление установленной отчетности. Планирование деятельности структурного подразделения, учреждения, своевременный анализ результатов деятельности структурного подразделения, выявление проблем и их устранение. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности превышающей предельно допустимое значение, установленное Отраслевым органом. Выполнение требований ППБ, электробезопасности, охраны труда, жизни обучающихся и работников. Своевременное обеспечение необходимым оборудованием учебных кабинетов, лабораторий и учебных и учебно-производственных мастерских. Аттестация рабочих мест. Качество организации и проведения ремонтных работ. Отсутствие предписаний надзорных органов, судебных исков. Отсутствие жалоб со стороны работников и</p>	<p>До 100% к должностному окладу (в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работника)</p>

	обучающихся. Повышение квалификации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Другие основания.	
--	---	--

7.4. Надбавки за стаж работы не производятся.

7.5. Конкретные виды, основания и размеры стимулирующих выплат предусмотрены Порядком распределения надтарифного фонда оплаты труда.

## **8. Премирование работников**

8.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора техникума с учётом мнения выборного профсоюзного органа. В число премируемых входят все работники техникума, включая совместителей. Размер премиальных выплат работникам (в т. ч. заместителям директора, главному бухгалтеру) не может превышать 100% должностного оклада.

8.2. Предложения по количественным показателям премирования представляются заместителями директора техникума Совету техникума. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены Совета вносят предложения об изменении показателей и определяют итоговые показатели премирования.

8.3. Директор техникума, за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей, премируется на основании распорядительного акта учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

8.4. Периоды премирования устанавливаются по итогам работы (за месяц, за квартал, за год).

8.5. Премии выплачиваются в связи с юбилеями (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет), в связи с профессиональными и иными праздниками.

8.6. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работником, а также объективность и достоверность представляемой им информации.

8.7. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных нормативных актов техникума, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае работник исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же года, в котором оно было наложено, то размер премии за год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

8.8. Конкретные виды, основания и размеры премий предусмотрены Порядком распределения надтарифного фонда оплаты труда.

## **9. Основания и порядок лишения работника стимулирующих выплат и премий**

9.1. Назначение стимулирующих выплат не производится:

- если работник за отчётный период имел дисциплинарные взыскания (выговор);
- если в отношении работника за отчётный период поступили письменные жалобы от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, работников техникума, работников сторонних организаций, обоснованность которых подтверждена служебной проверкой.

9.2. Критерии лишения работников стимулирующих выплат и премий установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

9.3. Работник, не согласный с лишением стимулирующих выплат или с их размером, имеет право обратиться к директору техникума с соответствующим письменным заявлением (подать апелляцию).

9.4. Директор рассматривает заявление и представляет письменный ответ по существу заявления.

9.5. Результат полученного ответа работник может обжаловать в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

## **10. Материальная помощь**

10.1. Материальная помощь работникам техникума оказывается в следующих случаях:

- при несчастных случаях в быту (пожар, кража имущества и т.п.);
- смерть близких родственников (муж, жена, родители, дети).

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

10.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор техникума на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление, предусмотренного в п. 9.1 случая.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам техникума, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников в соответствии с Положением о системах оплаты в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262.

11.2. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств от приносящей доход деятельности могут направляться техникумом на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 20% средств направляемых на оплату труда.

11.3. Заработная плата (в руб.) выплачивается работнику путём перечисления на банковскую карту:

- за первую половину месяца – 18 числа текущего месяца (не менее 50% от должностного оклада (ставки));
- за вторую половину месяца – 03 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

11.4. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день перечисления заработной платы за вторую половину месяца.

11.5. Стимулирующие и компенсационные выплаты, премии выплачиваются вместе с заработной платой.

11.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

11.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.137 ТК РФ).

11.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.



**Критерии  
лишения работников выплат стимулирующего характера**

<b>1. Все категории работников</b>		
1.1	Опоздание на работу по неуважительным причинам более трёх раз; неоднократный, несвоевременный уход с работы без разрешения руководителя структурного подразделения (30%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.2	Несвоевременное представление всех видов отчётности техникума (от 50% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.3	Невыполнение или несвоевременное выполнение распоряжений, приказов администрации техникума, комитета общего и профессионального образования Ленинградской области (от 20% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.4	Неоднократные нарушения правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных норм и правил (от 50% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.5	Неоднократные нарушения трудовых обязанностей, Устава, отдельных локальных нормативных актов техникума (от 50% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.6	Наличие дисциплинарного взыскания в течение календарного года (замечание – 50%, выговор -100%).	Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.7	Наличие листка нетрудоспособности (от пропорционально отработанного времени).	Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.8	Отпуск без содержания (от пропорционально отработанного времени).	Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.
1.9	Оскорбление личности работника техникума, обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, работников других организаций (100%).	Письменная жалоба, подтвержденная служебной проверкой, приказом директора.
<b>2. Педагогические работники</b>		
2.1	Несвоевременное, неаккуратное заполнение журналов учебных занятий (в т.ч. электронных журналов), зачётных и экзаменационных ведомостей (в т.ч. в электронной форме), зачётных книжек; несвоевременное предоставление учебной документации (рабочих программ, календарно-тематических планов, планов работы кабинетов и лабораторий, планов работы кураторов учебных групп и др.) (от 30% до 100%).	По представлению руководителей структурных подразделений. Решение комиссии по распределению надтарифного ФОТ.