

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж электроники и приборостроения»**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
и студентов СПб ГБ ПОУ
«Колледж электроники и
приборостроения»
Протокол от 13.03.2023 г. № 44

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СПб ГБ ПОУ
«Колледж электроники и
приборостроения»
от 10.04.2023 № 243
Директор СПб ГБ ПОУ «Колледж
электроники и приборостроения»
_____ Г.И. Воронько

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ № 32/4

Положение

**о материальном стимулировании и материальной помощи работникам
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Колледж электроники и приборостроения»**

I. Общие положения

Положение по системе оплаты труда работников (далее - Положение) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж электроники и приборостроения» (далее – Колледж) подготовлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»; Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон); постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее - Постановление); Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р; Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2013 N 1885-р "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию"; Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»; Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2019 № 3737-р».

Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников, усиление социально-экономической и правовой защиты работников образовательного учреждения.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников:

- надбавки за высокие достижения в труде, за сложность напряженность в работе или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий;
- оказание материальной помощи.

-

II. Критерии оценки труда работников

При установлении надбавок, определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда: -качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей.
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

III. Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным работникам за высокие достижения в труде

1. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за сложность напряженность в работе, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом директора колледжа в пределах

фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора колледжа.

3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности:

Категория работника	Вид надбавки	Размер, в % к окладу	На период
1. Руководители 2, 3 уровня	Сложность, напряженность и высокое качество работы	не более 150%	Месяц, квартал, полугодие, год
2. Специалисты		до 100%	
3. Служащие		до 100%	
4. Рабочие		до 100%	

IV. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий

1. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за календарный год, за учебный год (за полугодие, квартал, месяц, а также в течение месяца). Основаниями для премирования служат: подведение итогов, проведение районных, городских, всероссийских мероприятий, внедрение новых проектов, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, добросовестное отношение к работе.

Премирование работников за выслугу лет (работа в образовательном учреждении не менее одного календарного года) производится в декабре по 12 000 рублей каждому при наличии средств в организации.

Премии начисляются как в абсолютных величинах, так и в процентах к должностным окладам. **Размер премии не должен одновременно в сумме превышать 3 (три) должностных оклада по занимаемой должности в течение года и 8 (восемь) должностных окладов по окончанию финансового года (декабрь).**

2. Премирование директора колледжа производится приказом на основании решения учредителя. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление не производится.

3. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

4. Работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50,55,60,65,70-летие), к профессиональным праздникам, памятным датам, к государственным праздникам и прочим праздничным дням, утвержденным ст. 112 Трудового Кодекса Российской Федерации в соответствии с Приложением 1.

V. Оказание материальной помощи

- социальная поддержка сотрудников колледжа;
- оказание помощи на лечение;
- тяжелое материальное положение, особенности состава семьи;
- смерть близкого(-их) родственника(-ов), члена(-ов) семьи.

Размер оказываемой материальной помощи не должен одновременно в сумме превышать 2 (два) должностных оклада по занимаемой должности.

. Начисляется как в абсолютных величинах, так и в процентах к должностным окладам.

VI. Порядок установления и выплаты доплат

Категория работника	Вид доплат	Размер, в % к окладу или в денежном выражение	Примечание
Рабочие	За работу в выходные и праздничные дни (ст.153ТК РФ)	в размере двойной дневной тарифной ставки	производственная необходимость
	За работу в ночное время с 22.00 до 06.00 (ст. 96, 154ТКРФ)	до 40%	производственная необходимость
Преподаватели	За проверку тетрадей (контрольных и лабораторных работ) - по русскому языку - по математике	От 0 до 10 % (1% за группу, но не более 10% от базовой оклада) труда	на каждый семестр
Педагогические работники	За наставничество	до 10 % от базового оклада	месяц, полугодие, учебный год

Доплата устанавливается приказом директора.

Доплата в размере до 100% устанавливается за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников.

При выполнении работ по совместительству, а именно выполнение другой оплачиваемой работы с занятием штатной должности за пределами основного рабочего времени; оплата труда за дополнительную работу по должности, по которой она выполняется в порядке совмещения.

При выполнении работ в порядке совмещения, а именно: выполнение другой оплачиваемой работы без занятия штатной должности, при выполнении этой работы в основное рабочее время. Доплата производится из ставки (оклада) по основной должности.

Примечание: Фонд материального стимулирования складывается из фонда надбавок и доплат и денежных средств, полученных путем экономии фонда оплаты труда.

**Перечень категорий сотрудников для премирования
к локальному нормативному акту № 32/4**

I. Премирование к профессиональным праздникам:

1. 2 Октября – День СПО

- все сотрудники
- ветераны системы профтехобразования
- отличники профтехобразования
- почетные работники
- заслуженные учителя

2. 5 Октября – День Учителя:

- педагогические работники

II. Премирование к памятным датам.

1. Юбилейные даты со дня создания образовательной организации – юбилей колледжа:

- все сотрудники

2. День снятия блокады Ленинграда:

- жители блокадного Ленинграда

III. Премирование к государственным праздникам

1. 23 Февраля – День защитника Отечества:

- все сотрудники
- сотрудники, которые служили в Российской (советской) армии, прошли срочную службу, военные сборы, обучались в образовательном учреждении с военной кафедрой;
- сотрудники – кадровые офицеры – в зависимости от выслуги лет (более 15 лет, более 20 лет)

2. 8 Марта – Международный женский день:

- сотрудники женского пола

3. 1 Мая – Праздник Весны и труда:

- ветераны труда

4. 9 Мая – День Победы:

- Ветераны войны
- жители блокадного Ленинграда

5. Новый год:

- сотрудники (по итогам финансового года)

IV. Премирование за выслугу лет

Сотрудникам, отработавшим в образовательном учреждении не менее одного полного календарного года.