

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Автомеханический колледж»**

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
Общим собранием СПб ГБПОУ
«Автомеханический колледж»

Протокол от № 4 от «24» 09 2018 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБПОУ
«Автомеханический колледж»

Р.Н. Лучковский

2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«АВТОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке стимулирования работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Автомеханический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации»;

Профессиональным стандартом 01.004 Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования (Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 608н);

Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74(ред. от 08.12.20016) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системах оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (ред. От 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербург, находящихся в ведении Комитета по образованию».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию повышения мотивации к труду, обеспечения материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, выполнении государственных заданий и плановых заданий, относящихся к приносящий доход деятельности, снижении затрат на производство единицы продукции (работ, услуг), совершенствовании технологических процессов, творческого и ответственного отношения к труду.

1.3. Положение определяет порядок формирования и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Настоящее Положение принимается общим собранием работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Автомеханический колледж» (далее – Колледж) и утверждается приказом директора Колледжа.

1.5. Настоящее Положение является обязательным для исполнения всеми подразделениями и работниками Колледжа.

2. Термины и определения

2.1. Категории работников – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированных с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной

финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

2.3. Базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада.

2.4. Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования).

2.5. Повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.

2.6. Должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящихся к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определёнными условиями труда.

2.7. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ.

2.8. Стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) – надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, премия по итогам работы, носящие постоянный или временный характер, за дополнительную работу.

2.9. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.10. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок установления компенсационных выплат

3.1. Работникам Колледжа с учетом условий труда могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в фиксированной сумме.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с положением «О порядке установления выплат компенсационного характера работникам СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж» в следующих случаях:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, работа в выходные и праздничные дни, работа с вредными и неблагоприятными условиями);

- за увеличение объема работ по основной деятельности или за дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями сотрудников (за заведование учебными кабинетами, учебно-производственными мастерскими, за классное руководство, за проверку письменных работ, за руководство методическими комиссиями, за работу по обеспечению безопасности по ГО и ЧС, за организацию льготного питания обучающихся, за ведение транспортной базы для оформления проездных карточек студентам, за развитие предпринимательской деятельности, за другие виды работ, конкретный характер которых указан в соответствующем приказе);

- за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в т.ч. работающему в режиме внутреннего совместительства без освобождения от своей основной работы (за исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника (очередной отпуск, болезнь, учебный отпуск, командировка), за другие виды работ, конкретный характер которых указан в соответствующем приказе);

- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4. Решение об установлении выплат компенсационного характера работникам принимается директором и оформляется приказом.

3.5. В случае снижения показателей качества работы выплаты компенсационного характера могут быть отменены или их размер снижен соответствующим приказом.

3.6. Перечень, размер и периодичность компенсационных выплат установлен в Приложение № 1 к настоящему Положению

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующими выплатами является часть заработной платы, выплачиваемая работнику за высокие результаты и качество выполняемых работ.

4.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников в зависимости от эффективности его деятельности, качества его труда, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

4.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением и распространяется на все категории работников.

5. Виды стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

5.1. Выплата за сложность и напряженность работы

5.1.1. Выплата за сложность и напряженность работы устанавливается в соответствии с приказом директора Колледжа ежемесячно. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника к применению новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

5.1.2. При назначении выплат за сложность и напряженность работы учитываются: участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Колледжа.

5.1.3. Конкретный размер выплаты за сложность и напряженность работы устанавливается приказом директора Колледжа, на основании представления руководителей по направлениям деятельности и не может превышать предельный размер – 100% должностного оклада.

5.1.4. Руководители по направлениям деятельности имеют право ходатайствовать перед директором Колледжа о снижении размера или лишении работника стимулирующей выплаты за интенсивность работы полностью, за упущение в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

неисполнение обязанностей, возложенных должностных инструкций;

нарушение штатной финансовой дисциплины;

предоставление недостоверной информации;

невыполнение правил охраны труда и пожарной безопасности;

несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной тайны.

5.2. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности.

5.2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплаты за эффективность деятельности регламентируются Положением об оценке эффективности деятельности работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Автомеханический колледж».

5.3. Премия по итогам работы.

5.3.1. Выплата осуществляется с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период.

5.3.2. При определении размеров выплат по итогам работы устанавливается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3.3. В колледже одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

5.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств и средств, полученных от разрешенной Уставом приносящей доход деятельности.

5.3.5. Непосредственные руководители по направлениям деятельности представляют материалы об эффективности деятельности работника.

5.3.6. Непосредственные руководители по направлениям деятельности несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

5.3.7. На основании представленных материалов, издается приказ по учреждению.

5.3.8. Приказ директора Колледжа является основанием для начисления выплат работникам. Примерный перечень показателей эффективности деятельности работников для установления премии по итогам работы представлен в Приложении №2, данный перечень может изменяться и дополняться.

5.4. Иные поощрительные выплаты.

5.4.1. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты за стаж непрерывной работы в колледже, к юбилейным (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.) и круглым датам для всех категорий работников, которые производится на основании служебной записки специалиста по кадрам.

5.4.2. Премияльная выплата к праздничным датам.

6. Материальная помощь

6.1. В целях социальной поддержки работникам Колледжа может выплачиваться материальная помощь в размере до одного должностного оклада в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (один раз в календарном году);

- при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга);

- при рождении ребенка;

- в иных исключительных случаях.

6.2. Основанием для назначения выплаты материальной помощи является личное заявление работника Колледжа.

6.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором Колледжа и оформляется приказом.

7. Заключительные положения

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся единовременно, ежемесячно, либо ежеквартально (в зависимости от вида выплаты) и осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) в виде субсидий на выполнение государственного задания, а также за счет средств, полученных от разрешенной Уставом приносящей доход деятельности.

7.2. Настоящее положение действует до его отмены.

Выплаты компенсационного характера

№ п/п	Наименование доплаты	Размер	Периодичность
1.	За условия труда, отклоняющиеся от нормальных		
1.1.	За работу в ночное время	Каждый час оплачивается в размере на 35 % больше часовой ставки	Ежемесячно, за период работы с 10 часов вечера до 6 часов утра согласно табелю учета рабочего времени
1.2.	За работу в установленный графиком нерабочий праздничный день	В двойном размере.	Согласно табелю учета рабочего времени
2.	За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в т.ч. работающему в режиме внутреннего совместительства без освобождения от своей основной работы		
2.1.	Оплата мастерам производственного обучения за ведение второй группы – в случае ведения воспитательной и организационной работы с обучающимися (без осуществления учебной практики в мастерских)	До 20% ставки	Ежемесячно
2.2.	Оплата мастерам производственного обучения за ведение учебной практики в группах,	До 25% ставки за каждую группу	За дни учебной практики
2.3.	Оплата за замещение на время отсутствия мастера производственного обучения (на время учебного отпуска, очередного отпуска, отпуска за свой счет, болезни, командировки)	До 20% должностного оклада замещающего работника как мастера производственного обучения	За период отсутствия мастера производственного обучения, закрепленного за данной группой, за фактически отработанное время
2.4.	Оплата за замещение на	По стоимости часа	За фактически

	время болезни преподавателя	замещающего преподавателя	вычитанные часы
3.	За увеличение объема работ по основной деятельности или за дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями сотрудников.		
3.1.	За заведование учебными кабинетами, учебно-производственными мастерскими, лабораториями, полигонами и иными закрепленными объектами	До 50% за заведование одним закрепленным объектом. Количество оплачиваемых объектов определяется приказом директора	На учебный год. В зависимости от обеспеченности кабинетов (мастерских) техническими средствами обучения, наглядной агитацией, работой преподавателя (мастера производственного обеспечения) по применению современных обучающих технологий
3.2.	За классное руководство	До – 6,5% базовой единицы за одну группу в месяц	Ежемесячно по результатам работы за предыдущий месяц.
3.3.	За проверку письменных работ		На учебный год
	По русскому языку и литературе	До 15% стоимости часа, перемноженной на количество педагогических часов по предмету	
	По математике	До 10% стоимости часа, перемноженной на количество педагогических часов по предмету	
	Расчет производится по конкретному предмету производится с учетом учебной нагрузки без часов консультаций, факультативов и экзаменов		
3.4.	За руководство методическими комиссиями	До 10% должностного оклада в месяц.	На учебный год. В зависимости от активности и результативности работы методической комиссии.
3.5.	За работу по обеспечению безопасности по ГО и ЧС	До 40% должностного оклада в месяц.	На период действия приказа
3.6.	За организацию питания обучающихся, оформление документации по предоставлению питания обучающимся	До 50% должностного оклада в месяц.	На период действия приказа

3.7.	За ведение транспортной базы для оформления проездных карточек студентам	До 50% должностного оклада в месяц.	На период действия приказа
3.8.	За развитие предпринимательской деятельности	До 100% должностного оклада в месяц.	По мере поступления средств по договорам.
3.9.	За другие виды работ, конкретный характер которых указан в приказе об установлении доплат	До 100% должностного оклада в месяц.	На период действия приказа
3.10	За поддержание транспортного средства в исправном состоянии	До 15% базовой единицы, за каждое транспортное средство	На период действия приказа
3.11	За информационное взаимодействие с Учредителем и информационное сопровождение официального сайта Колледжа	До 50% должностного оклада в месяц	На период действия приказа
3.12	За работу в приемной комиссии	До 20% должностного оклада в месяц	На период действия приказа
3.13	За проведение предрейсового и послерейсового медосвидетельствования	До 100% должностного оклада в месяц.	На период действия приказа

Показатели эффективности деятельности работников для установления премии по итогам работы

Категория работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления	Периодичность
Преподаватели	1. Представление положительного опыта: наличие публикаций в изданиях разного уровня, участие в заседаниях, советах, педагогических советах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях и др. 2. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж колледжа. 3. Участие в реализации программы развития колледжа: проведение открытых мероприятий, подготовка презентаций по реализации программы развития, выступления на мероприятиях колледжа. 4. Отсутствие студентов, нарушивших дисциплину в течение отчетного периода. 5. 90% посещаемость студентами учебных занятий. 6. Развитие (организация) платных образовательных и иных услуг колледжа. 7. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период. 8. Показатели трудоустройства в курируемых группах на уровне не ниже 80%. 9. Участие в мероприятиях по сохранению контингента студентов.	Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	За 1 квартал За полугодие За 9 месяцев Год
Руководители	1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период. 2. Выполнение государственного задания. 3. Наличие студентов стипендиатов, лауреатов и победителей региональных, всероссийских конкурсов профессионального мастерства. 4. Наличие дипломов с отличием у выпускников очной формы обучения	Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	За 1 квартал За полугодие За 9 месяцев Год

	(более 8%). 5. Участие в реализации программы развития колледжа: проведение открытых мероприятий, подготовка презентаций по реализации программы развития, выступления на мероприятиях колледжа. 6. Развитие (организация) платных образовательных и иных услуг лица. 7. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж колледжа.		
Руководители подразделений	1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период. 2. Выполнение государственного задания. 3. Участие в реализации программы развития колледжа: проведение открытых мероприятий, подготовка презентаций по реализации программы развития, выступления на мероприятиях колледжа. 4. Обеспечение бесперебойной работы подразделения в отчетном периоде. 5. Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда. 6. Развитие разрешенной Уставом приносящей доход деятельности.	Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	За 1 квартал За полугодие За 9 месяцев Год
Прочий педагогический персонал (методисты)	1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период. 2. Представление положительного опыта: наличие публикаций в изданиях разного уровня, участие в заседаниях, советах, педагогических советах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях и др. 3. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж колледжа. 4. Участие в реализации программы развития колледжа: проведение открытых мероприятий, подготовка презентаций по реализации программы развития, выступления на мероприятиях колледжа. 5. Развитие (организация) платных образовательных и иных услуг колледжа.	Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	За 1 квартал За полугодие За 9 месяцев Год
Прочий педагогический персонал (кроме	1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период. 2. Результативное взаимодействие с социальными партнерами	Максимальный размер премии по итогам работы	За 1 квартал За полугодие За 9 месяцев Год

методистов)	(благодарственные письма, сертификаты, почетные грамоты, положительные отзывы). 3. Представление положительного опыта: наличие публикаций в изданиях разного уровня, участие в заседаниях, советах, педагогических советах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях и др. 4. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж колледжа.	работнику не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	
Специалисты и служащие	1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период. 2. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж колледжа. 3. Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. 4. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. 5. Активное участие в развитии образовательного учреждения.	Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	За 1 квартал За полугодие За 9 месяцев Год
Рабочие	1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период. 2. Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. 3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	За 1 квартал За полугодие За 9 месяцев Год