

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

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
СПб ГБПОУ «Колледж электроники
и приборостроения»
Протокол от 17.03.2020 № 30

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СПб ГБПОУ
«Колледж электроники и
приборостроения»
от 07.04.2020 № 214
Директор колледжа



Г.И. Воронько

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ № 57

ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулирующих выплатах за счет средств
предпринимательской и иной приносящий доход деятельности
Санкт-Петербургского Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Колледж электроники и приборостроения»**

Санкт-Петербург
2020

1. Общие положения

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 сложность, напряженность и высокое качество работы;
- премирование за добросовестное отношение к работе, за личный вклад в развитие образовательного учреждения и качественное выполнение работы и заданий;
- оказание материальной помощи.

2. 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, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

3. Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество

3.1 Надбавки устанавливаются приказом директора колледжа в пределах фонда оплаты труда доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящих доход. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

3.2 Размер надбавки отменяется по приказу директору колледжа.

3.3 Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям,

предъявляемым к данной должности.

Категория работника	Вид надбавки	Размер, в % к ставке	На период
1. Руководители 2. Педагогические работники 3. Специалисты 4. Служащие 5. Рабочие	Сложность, высокое качество, напряженность работы	До 100%	Месяц, квартал, полугодие, год

4. Премирование

4.1. Премирование работников образовательного учреждения производится в пределах фонда оплаты труда доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящих доход по итогам работы за календарный год, за учебный год (за полугодие, квартал, месяц, а также в течение месяца). Основаниями для премирования служат: подведение итогов образовательного процесса, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, за добросовестное отношение к работе.

Премии начисляются как в абсолютных величинах, так и в процентах к должностным окладам, в размере не более трех окладов по занимаемой должности.

4.2. Премирование директора колледжа производится приказом Комитета по образованию.

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

4.4. Премии начисляются за фактически отработанное время за календарный год, за учебный год, квартал, полугодие, месяц, а также в течение месяца.

4.5. Работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 60-летие), ко дню учителя, памятным датам, к государственным праздникам и в связи с уходом на пенсию.

5. Оказание материальной помощи

Оказание материальной помощи сотрудникам колледжа производится в пределах фонда оплаты труда доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящих доход в случаях, когда:

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

Материальная помощь начисляется как в абсолютных величинах, так и в процентах к должностным окладам, в размере не более двух окладов по занимаемой должности.

6. Порядок установления и выплаты доплат

Доплата производится в пределах фонда оплаты труда доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящих доход исходя из ставки

(должностного оклада) по основной занимаемой должности.

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.