

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж метрополитена»**

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»
от «___» _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»
_____ **В.Г. Апаницин**
«___» _____ 2015 г.

протокол № ____

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Закона “Об образовании в Российской Федерации”, В соответствии с Уставом Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж метрополитена», вводится в целях создания условий для повышения активности и инициативы, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, в целях обеспечения социально-экономической защиты работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж метрополитена» (далее - Колледж)

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности сотрудников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества и предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- 1.2.1. Установление надбавок;
- 1.2.2. Установление доплат;
- 1.2.3. Премирование;
- 1.2.4. Оказание материальной помощи.

1.3. Выплата указанных видов материального стимулирования производится за счет Единого фонда оплаты труда (ЕФОТ), формируемого за счет бюджетных средств, выделяемых в качестве субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), доходов от оказания платных услуг, доходов от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, целевых, спонсорских и благотворительных средств в пределах сумм, направляемых на оплату труда.

1.4. Единый фонд оплаты труда (ЕФОТ) работников Колледжа складывается из фонда должностных окладов (ФДО) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

При формировании ФДО работников Колледжа предусматриваются средства согласно штатным расписаниям на финансовый год.

1.5. Средства на формирование фонда оплаты труда за счет доходов от оказания платных услуг, доходов от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, целевых, спонсорских и благотворительных средств планируются в плане финансово-хозяйственной деятельности.

2. Порядок установления надбавок и доплат.

2.1. Надбавки и доплаты к должностным окладам работникам Колледжа устанавливаются в пределах средств, запланированных на оплату труда за счет всех источников.

2.2. Надбавки и доплаты работникам Колледжа могут устанавливаться на месяц, на квартал, на другой определенный период. В случае ухудшения показателей работы, за которые надбавки и доплаты устанавливаются, они могут быть снижены или сняты полностью до окончания периода, на который установлены.

2.3. Надбавки и доплаты устанавливаются приказом директора с учетом предложений и мнений руководителей подразделений.

2.4. Надбавки и доплаты могут устанавливаться в процентах к должностному окладу, в

конкретной сумме, в процентах от суммы поступивших доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по данному виду платных услуг.

2.5. Суммированный размер надбавок и доплат не ограничен.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление надбавок и доплат производится за фактически отработанное время в этом периоде.

2.7. Надбавки и доплаты руководителю Колледжа (директору) устанавливаются приказами Комитета по образованию в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, находящихся в непосредственном подчинении Комитета по образованию.

3. Надбавки

3.1. Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы может устанавливаться руководителям, мастерам производственного обучения, преподавателям, педагогическим и прочим специалистам, служащим и рабочим в процентах к должностному окладу, но не более 100 %.

4. Доплаты

№ пп	Наименование доплаты	Размер	Периодичность
1	Доплаты компенсационного характера 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 табеля учета рабочего времени
1.2.	За работу в установленный графиком нерабочий праздничный день	В двойном размере. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит	Согласно табеля учета рабочего времени
2	Доплаты за увеличение объема работ по основной деятельности или за дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями сотрудников. Размер доплаты устанавливается приказами директора в процентах к должностному окладу или в конкретной сумме с указанием конкретного вида выполняемых работ.		
2.1.	За заведование учебными кабинетами	В сумме до 1000 рублей в месяц за заведование одним кабинетом. Количество оплачиваемых кабинетов определяется приказом директора	На учебный год. В зависимости от обеспеченности кабинетов техническими средствами обучения, наглядной агитацией

			работой преподавателей по применению современных обучающих технологий
2.2.	За классное руководство:	Максимальный размер доплаты- 500 рублей за одну группу в месяц	Ежемесячно по результатам работы предыдущий месяц. Итоги подводятся комиссией в составе заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-методической работе (по общеобразовательной деятельности), заместителя директора по воспитательной и внеклассной работе, старшего мастера
	Наименование показателя	Размер доплаты	
	Текущая и итоговая успеваемость	до 100 руб	
	Состояние посещаемости	до 150 руб	
	Соблюдение единых педагогических требований	до 100 руб	
	Качество воспитательной работы	до 150 руб	
	Выполнение показателей оценивается за каждую группу, закрепленную за классным руководителем. Максимальный размер доплаты за одну группу – 500 рублей за месяц.		
	В период прохождения студентами производственной практики, если она продолжается более одного месяца, классное руководство не поручается и доплата не производится. В случае необходимости обязанности по классному руководству помимо преподавателя могут возлагаться на других работников Колледжа.		
Выполнение обязанностей классного руководителя может иметь место как в одной, так нескольких группах.			
2.3.	Преподавателям за проверку письменных работ		На учебный год
	По русскому языку и литературе	6% стоимости часа, перемноженной на количество педагогических часов	
	По математике, иностранному языку, черчению	4% стоимости часа, перемноженной на количество педагогических часов	
	Расчет доплаты за проверку письменных работ по конкретному предмету производится с учетом учебной нагрузки без часов консультаций, факультативов и экзаменов		
2.4.	За руководство методическими комиссиями	В сумме до 1000 рублей в месяц. Количество оплачиваемых комиссий определяется приказом директора.	На учебный год. В зависимости от активности и результативности работы методической комиссии.
2.5.	Мастерам производственного обучения - за подготовку рабочих кадров для метрополитена и предприятий города (за счет средств ГУП Петербургский Метрополитен)	Максимальный размер доплаты – 1000 рублей за одну группу или одну мастерскую в месяц.	Ежемесячно, при достижении высоких результатов подготовки рабочих кадров для метрополитена и предприятий города

	Наименование показателя	Размер доплаты	Итоги подводятся комиссией в составе заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-методической работе (по общеобразовательной деятельности), заместителя директора по воспитательной и внеклассной работе, старшего мастера.
	Творческое отношение к выполнению трудовых обязанностей, повышение профессионального уровня и высокие показатели закрепленной учебной группы	до 200 руб	
	За качество подготовки рабочих мест в учебно-производственных мастерских и на производстве, обеспечение выполнения учебных программ и высокое качество профессиональной подготовки студентов	до 200 руб	
	Обеспечение посещаемости учебного процесса	до 300 руб	
	Состояние воспитательной и профориентационной работы, посещаемость, сохранение контингента	до 300 руб	
	Выполнение показателей оценивается за каждую группу, мастерскую, закрепленную за мастером производственного обучения. Мастерам производственного обучения, назначенным заведующими учебно-производственных мастерских, выплачивается данная доплата за подготовку рабочих мест в мастерских, обеспечение выполнения учебных планов и программ, высокое качество профессиональной подготовки студентов		
	Результаты работы мастеров производственного обучения по показателям сводятся в протокол в виде таблицы до 15 числа следующего за отчетным месяца		
	В период с 15 по 20 числа следующего за отчетным месяца таблица-протокол вывешивается в комнате мастеров.		
	Каждому мастеру производственного обучения предоставляется право аргументированно протестовать оценку показателей работы.		
	Окончательный вариант протокола-таблицы утверждается директором Колледжа, являясь обязательным приложением к приказу по Колледжу и основанием для начисления доплаты мастерам производственного обучения.		
2.6.	Доплаты, размер которых устанавливается в % от должностного оклада		
	За работу с библиотечным фондом	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За обеспечение деятельности учебно-производственных мастерских Колледжа	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За работу по обслуживанию АТС	до 100% должностного оклада	На период действия приказа
	За работу по ремонту оргтехники	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За работу по обслуживанию и сопровождению сайта Колледжа	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За ведение транспортной базы	до 50% должностного оклада	На период действия

	для оформления проездных карточек студентам		приказа
	За работу с программой «АИС-ГЗ»	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За работу с программой «Банк-клиент»	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За координацию работы профкома Колледжа с профкомом Метрополитена	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За производство ремонтных и эксплуатационных работ	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За работу с архивом	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За выполнение штукатурных работ	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За работу с трудными подростками	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За работу с интерьером Колледжа	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За обслуживание оконных проемов со стеклопакетами	до 50% должностного оклада	На период действия приказа
	За стирку спецодежды	до 100% должностного оклада	На период действия приказа
	За ремонт контрольно-измерительных приборов	до 100% должностного оклада	На период действия приказа
	За развитие внебюджетной деятельности	до 100% должностного оклада	На период действия приказа
	За другие виды работ, конкретный характер которых указан в приказе об установлении доплат	до 100% должностного оклада	На период действия приказа
2.7.	Доплаты, размер которых устанавливается в конкретной сумме		
	За работу по обеспечению безопасности по ГО и ЧС	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За руководство добровольной пожарной дружиной лица	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За организацию и контроль производственной практики на предприятиях	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За оформление документов по постановке на питание студентов и оформление документов по сухим пайкам	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За выполнение обязанностей секретаря по ЕГ	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За работу с архивом	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За работу по международным связям	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За разработку программно-планирующей документации для	до 5000 рублей	На период действия приказа

	учебного процесса		
	За уход за комнатными растениями	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За исполнение обязанностей бригадира комплексной бригады по обслуживанию здания	до 6000 рублей	На период действия приказа
	За исполнение обязанностей курьера	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За работу в программе “Парус”, за работу по оформлению банковских зарплатных карт студентам и сотрудникам.	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За работу с программой «АИС ГЗ»	до 5000 рублей	На период действия приказа
	За косьбу газонов	до 2000 рублей	На период действия приказа
	За санитарную обработку подвалов	до 1000 рублей	На период действия приказа
	За подготовку действующего оборудования октябрь железной дороги для проведения лабораторных работ с студентами (преподавателям)	До 15000 рублей (по расчету исходя из стоимости часа)	На период действия приказа
	За другие виды работ, конкретный характер которых указан в приказе об установлении доплат	до 5000 рублей	На период действия приказа
2.8.	Доплаты, размер которых устанавливается в процентах от суммы поступивших внебюджетных средств по данному виду платных услуг.		
	Доплата за развитие внебюджетной деятельности	До 10% от сумм, поступивших по договорам на оказание услуг, но не более 2000 рублей в месяц одному сотруднику, курирующему исполнение данного договора.	По мере поступления средств по договорам. В случае поступления средств в данном месяце за несколько месяцев сразу при расчете размера доплаты ограничени до 2000 рублей относится к сумме, поступившей за каждый месяц
3.	Оплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в т.ч. работающему в режиме внутреннего совместительства без освобождения от своей основной работы		
3.1.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (очередной отпуск, учебный отпуск, командировка)	По соглашению сторон, но не более 1,0 ставки	Период отсутствия основного работника
3.2.	Оплата мастерам производственного обучения за ведение второй группы – в	0,30 ставки	Учебный год (до внесения изменений)

	случае работы с группой в полном объеме (производственное обучение в мастерских Колледжа, организационная и воспитательная работа со студентами)		
3.3.	Оплата мастерам производственного обучения за ведение второй группы – в случае ведения воспитательной и организационной работы со студентами (без осуществления производственного обучения в мастерских Колледжа)	0,25 ставки	Учебный год (до внесения изменений)
3.4.	Оплата мастерам производственного обучения за работу по принципу мастер - мастерская (без закрепления за конкретной группой) - должностной оклад мастера производственного обучения плюс за заведование мастерской	1,0 ставки +0,25 ставки	Учебный год (до внесения изменений)
3.5.	Оплата мастерам производственного обучения, работающим по принципу мастер-мастерская - за ведение закрепленной за ним конкретной группы в случае работы с группой в полном объеме (производственное обучение в мастерских Колледжа, организационная и воспитательная работа со студентами)	0,35 ставки	Учебный год (до внесения изменений)
3.6.	Оплата за замещение на время отсутствия мастера производственного обучения (по болезни, на время учебного отпуска, очередного отпуска, отпуска за свой счет, командировки)	25 %-50 % должностного оклада замещающего работника как мастера производственного обучения	За период отсутствия мастера производственного обучения, закрепленного за данной группой, за фактически отработанное время
3.7.	Оплата за замещение на время болезни преподавателя	По стоимости часа замещающего преподавателя	За фактически вычитанные часы

5. Премирование

Общие вопросы

5.1. Настоящий раздел предусматривает порядок и условия выплаты сотрудникам дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых обязанностей при соблюдении ими условий премирования.

5.2. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого сотрудника или результатов коллективного труда.

5.3. Премирование сотрудников производится за счет ЕФОТ при наличии средств.

5.4. Премирование производится по основным должностям, без учета внутреннего совместительства и совмещения; не производится премирование уволившихся сотрудников и вновь принятых сотрудников в период испытательного срока.

5.5. Премирование по результатам работы за квартал или другой отчетный период производится за фактически отработанное время в данном периоде.

5.6. Премии по результатам работы за квартал или другой отчетный период не назначаются или снижаются при следующих условиях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушение установленных требований оформления документации и результатов работ;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;
- несвоевременная и некачественная сдача отчетности всех видов.

5.7. Премии руководителю Колледжа (директору) устанавливаются приказами Комитета по образованию в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, находящихся в непосредственном подчинении Комитета по образованию.

Виды, периодичность, условия, размер премирования

Виды премирования	Основные условия премирования	Период	Размеры премии в процентах к должностным окладам или в сумме (руб)
Премирование единовременного характера			
За выполнение государственного задания по приему и выпуску студентов	Выполнение государственного задания по приему и выпуску студентов, трудоустройство выпускников, сохранность контингента.	После сдачи отчета в Комитет по образованию о выпуске и трудоустройстве и издания приказа о зачислении обучающихся в Колледж	- до 100% - от 200 руб до 25000 руб
За выполнение мероприятий по подготовке Колледжа к новому учебному году	Своевременная (по согласованному графику) сдача Колледжа всем контролирующим органам	После подписания и сдачи акта готовности Колледжа к новому учебному	- до 100% - от 200 руб до 25000 руб

		году в Комитет по образованию	
За проявление инициативы, внесение предложений по способам решения существующих проблем, творческое отношение к работе	При наличии фактически выполненной работы – на основании служебной записки или ходатайства руководителя подразделения	После наступления события	- до 100% - от 200 руб до 25000 руб
За высокие достижения в учебно-воспитательном процессе	При наличии фактических результатов в спортивных мероприятиях, олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д.	После наступления события	- до 100% - от 200 руб до 25000 руб
За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка или доплата.	При наличии фактически выполненной работы – на основании служебной записки или ходатайства руководителя подразделения	После наступления события	- до 100% - от 200 руб до 25000 руб
За оказание платных образовательных услуг, за развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	При наличии фактически выполненной работы – на основании служебной записки или ходатайства руководителя подразделения	После наступления события	- до 100% - от 200 руб до 25000 руб
Премирование к юбилейным и праздничным датам			
К юбилейным датам со дня рождения (начиная с 50 лет)	Наступление события	Наступление даты	до 10000 руб
К юбилейным датам работы в Колледже	Наступление события	Наступление даты	до 10000 руб
В связи с выходом на заслуженный отдых	Наступление события	Наступление даты	до 10000 руб
К праздничным дням календаря (ко дню Учителя, дню Защитника отечества, Международному женскому дню и т.д.)	Наступление события	Наступление даты	от 200 руб до 10000 руб
Премирование по результатам работы за квартал или другой отчетный период			
Наименование должностей	Показатели премирования	Период премирования	Размеры прем в процентах должностным окладам или сумме (руб)
	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций		

Мастера производственного обучения, преподаватели	Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора Колледжа, его заместителей и руководителей структурных подразделений	Квартал, год	до 100% от 500 рубл до 10000 руб
	Выполнение учебных планов и программ		
	Ведение инновационной деятельности		
	Использование современных педагогических технологий		
Руководители второго и третьего уровня	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций	Квартал, год	до 100% от 1000 руб до 25000 руб
	Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора Колледжа, а также вышестоящих организаций по подчиненности		
	Выполнение плановых показателей подготовки квалифицированных рабочих с учетом выполнения государственного задания		
	Внедрение в учебный процесс передового педагогического и методического опыта, инновационных технологий.		
	Выполнение планов приема, организация профориентационной и воспитательной работы		
	Совершенствование учебно-методической базы, обеспечение сохранности и обновления материально-технической базы		
	Своевременная разработка планов текущей деятельности и перспективных планов развития Колледжа, планов финансово-хозяйственной деятельности, проектов потребности в бюджетных средствах на три года и уточнение потребности на текущий год, своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, статистической, налоговой и прочей отчетности		

	Организация работы по оказанию платных образовательных услуг, по развитию предпринимательской и иной приносящей доход деятельности		
	Организация закупок для государственных нужд Колледжа с учетом действующего законодательства		
Прочие педагогические специалисты, прочие специалисты, служащие	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций	Квартал, год	до 100% от 200 рубл до 10000 руб
	Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора Колледжа, его заместителей и руководителей структурных подразделений		
Рабочие	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций	Квартал, год	до 100% от 200 рубл до 10000 руб
	Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора Колледжа, его заместителей и руководителей структурных подразделений		
Фонд для премирования по результатам работы определяется руководителем на основании анализа состояния и расходования ЕФОТ, представленного главным бухгалтером			
Распределение премии рассматривается Советом руководства с учетом предложений руководителей подразделений			
Окончательное решение о премировании принимает руководитель (директор) Колледжа, данное решение оформляется приказом			

6. Оказание материальной помощи

6.1. В целях обеспечения социальной защищенности работников Колледжа и при наличии средств единого фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь только постоянно работающим сотрудникам.

Случаи оказания	Основание	Размер
-----------------	-----------	--------

материальной помощи		материальной помощи процентах к должностным окладам или в сумме (руб)
Смерть супруга или близких родственников	Предоставление свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство, личное заявление	до 10000 рублей
Рождение ребенка (детей)	Предоставление свидетельства о рождении, личное заявление	до 10000 рублей
Утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств	Предоставление подтверждающих документов, личное заявление	до 10000 рублей
Необходимость лечения, восстановления после длительной болезни или иная трудная жизненная ситуация	Личное заявление	до 10000 рублей
В целях социальной поддержки или перед уходом в очередной отпуск	Личное заявление	до 100% должностного оклада или до 40000 рублей
В случае смерти сотрудника	При предъявлении копии свидетельства о смерти одному из членов семьи по его письменному заявлению и предъявлении документов, подтверждающих личность заявителя и родство.	до 10000 рублей
Материальная помощь выплачивается на основании приказа, конкретный размер материальной помощи определяется директором		

7. Заключительные положения

7.1. Все выплаты по настоящему Положению осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда.

7.2. Все выплаты (кроме материальной помощи), предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

7.3. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

7.4. Дополнения и изменения в настоящее Положение могут быть внесены Решением Педагогического Совета

7.5. С текстом настоящего Положения все сотрудники должны быть ознакомлены под роспись.