

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
Комитет по науке и высшей школе
Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Санкт-Петербургский архитектурно-строительный колледж»

РАССМОТРЕНО
на заседании Педагогического совета
колледжа

«31 » августа 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Ю.А.Груздев/

«01 » сентября 2017 года

Приказ от 01.09.2017 № 74

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский архитектурно-строительный колледж»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ с изменениями и дополнениями (ст.46-52;68),
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Закона Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 № 531-74 (с изменениями на 17 июля 2013 года);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями на 31 мая 2011 года);

- Постановления Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. №678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р;

- Приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

- Распоряжения от 28.04. 2016г. № 34 «Об утверждении методических рекомендации по оплате труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по науке и высшей школе».

- Распоряжения от 08.07.2016г. №76 "О внесении изменений в распоряжение Комитета по науке и высшей школе от 28.04.2016г.№ 34"

Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда.

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа.

Положение вступает в силу с 01.09.2017 года. По инициативе группы работников колледжа или директора колледжа по согласованию с Советом учебного заведения и собрания коллектива колледжа, Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки временного, постоянного и разового характера.

Положение принимается, подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке, что и Положение об условиях оплаты труда работников СПб ГБПОУ "СПАСК".

Компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки устанавливаются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и

приказами директора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и предельными размерами не ограничиваются.

Директор имеет право на установление любого вида компенсационных выплат и стимулирующих надбавок сотрудникам Колледжа.

Размеры разовых стимулирующих надбавок для работников подразделений устанавливает директор.

При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования или внебюджетных доходов по независящим от Колледжа причинам, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо отменить их выплату на основании решения Совета колледжа.

СПб ГБПОУ «СПАСК» с учетом мнения Совета колледжа или иного уполномоченного работниками представительного органа в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяют виды и размеры надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих, порядок и условия их применения в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с настоящим положением о материальном стимулировании работников, утвержденным директором, с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Премирование работников Колледжа, оказание работникам материальной помощи осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, утвержденным директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

При внедрении эффективного контракта для преподавательского состава в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.» учитываются критерии эффективности работы работников колледжа установленные в пункте 6 настоящего положения при назначении выплат, перечисленных в пунктах 3 и 4 настоящего положения.

3. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081).

В Колледже устанавливаются компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и праздничные дни.

Виды компенсационных выплат:

- Работа в ночное время – 0-10%
- Работа в праздничные дни – 100%.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов.

4. Выплаты стимулирующего характера и за дополнительную работу

4.1. Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

- За воспитательную работу – 0,25 от базового оклада;
- Проверка письменных работ: (от стоимости часа)
 - по англ. языку-10%;
 - по русскому языку и литературе-15%;
 - по инженерной графике, начертательной геометрии, строительному черчению - 10%;
 - по математике-10%;
 - по технической механике-10%;
- За заведование цикловой комиссией- 1000руб;
- За заведование кабинетом- 1000 руб.;

4.2. Разовые стимулирующие выплаты.

Разовые стимулирующие выплаты могут устанавливаться по следующим основаниям:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Колледжа;
- за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Колледжа;
- в целях социальной защиты;
- за подготовку, написание и издание учебников, учебных и методических пособий;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников Колледжа;
- за особые заслуги перед колледжем;
- единовременная поощрительная надбавка в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием со дня рождения и др.);
- в связи выходом на пенсию;
- за выполнение сверхплановых заданий директора;
- в связи с завершением учебного года;
- в связи с завершением финансового года;
- за подготовку объектов к зимнему сезону;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения вступительных испытаний;
- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных мероприятий для студентов или сотрудников;
- за досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов, установок и оборудования Колледжа силами своих работников;
- за увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием обучающихся на платной основе;
- за обеспечение внебюджетной деятельности Колледжа;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг, иных видов образовательной деятельности;
- за успехи в труде, отмеченные приказом Учредителя;
- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников;
- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями работника.

4.2. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на определенный срок.

Виды стимулирующих выплат, утверждаемых директором колледжа на учебный год:

- выплата за особый режим работы;
- выплата за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за особо важные, сложные или срочные работы;
- выплата за интенсивность труда;
- выплата за высокий профессионализм и качество работы;
- надбавка за классность водителям;
- за Почетные звания «Заслуженный работник... Российской Федерации», «Заслуженный деятель... Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», в размере 30% от базового оклада;
- за Почетные спортивные звания РФ, СССР в размере 15% от базового оклада;
- за Ведомственные знаки отличия в труде- 15% от базового оклада;
- выплата за интенсивность работы в должности заместителя директора, главного бухгалтера, заведующего отделением, старшего бухгалтера, старшего мастера, руководителя физического воспитания;
- надбавка в целях социальной защиты;
- выплата работникам, заключившим с СПб ГБПОУ "СПАСК", договор о полной материальной ответственности, устанавливается в размере 30% от должностного оклада;
- за расширение зон обслуживания;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера

Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора, заместителей директора и главного бухгалтера с учетом целевых показателей эффективности деятельности колледжа.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников СПб ГБПОУ "СПАСК" устанавливается в соответствии с положением 7 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру производятся в соответствии с положением.

Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа, за счет субсидий бюджета Санкт-Петербурга и средств от предпринимательской деятельности по решению Учредителя.

6. Критерии оценки эффективности работы педагогических работников колледжа

Для учета результативности труда преподавателей и сотрудников колледжа рассматриваются следующие показатели:

1. Преподаватели:

1. Результаты освоения обучающимися образовательных программ – до 35 баллов

Качество учебной работы за полугодие: процент успеваемости **по всем учебным группам** (для групп, в которых в соответствии с учебным планом предполагается промежуточная аттестация (экзамен, дифференцированный зачет), учитываются итоги промежуточной аттестации, в остальных случаях средняя оценка по текущей успеваемости в течение семестра):

Контингент (общее число студентов)	Количество успевающих	Процент успеваемости	Балл результативности (нужное обвести)
		< 50	0
		50 – 64	5
		65 – 74	15
		75 – 89	30
		90 – 100	35

2. Результативность внеклассной работы со студентами – до 70 баллов.

Результаты подводятся на основании приказа о проведении мероприятия, отчета ответственного лица, представленного заместителю директора по ВР, не позднее 3 рабочих дней после проведения данного мероприятия

Участие в подготовке, проведении внеклассных мероприятий.		Балл результативности (нужное обвести)
Подготовка участников		
Конференции	на уровне образовательной организации	3
	на городском уровне	5
	на всероссийском уровне, на международном уровне	8
Конкурсы	на уровне образовательной организации	2
	на городском уровне	4
	на всероссийском уровне, на международном уровне	6
Олимпиады, спортивные мероприятия	на уровне образовательной организации	2
	на городском уровне	4
	на всероссийском уровне, на международном уровне	6
Организация мероприятий		
Предметные недели, кружки		2
Экскурсии по дисциплине		2
Разработка и реализации воспитательных проектов		10
Организация мероприятий на базе колледжа		6-16

Примечание: если мероприятий проводится более 1, то производить расчет за каждое последующее 0,5 от количества баллов.

Мероприятия (наименование, количество)

Итого баллов _____

3. Обобщение и распространение педагогического опыта – до 30 баллов

Результаты подводятся на основании программ мероприятий, отчетов по распространению педагогического опыта, на основании копии публикации или копии титульного листа печатного издания, ссылки на интернет-публикацию по проблемам образования и воспитания обучающихся

Виды деятельности		Балл результативности (нужное обвести)
Проведение открытых уроков		2
Наличие публикаций, в т.ч. электронных		3
Участие в работе методических объединений	на уровне образовательной организации (в работе ЦК)	2
	на городском уровне	3
	на всероссийском уровне	5

Участие в конкурсе «Преподаватель года»	на уровне образовательной организации	5
	на городском уровне	10

4. Участие в научно-исследовательской и методической работе – до 10 баллов.

Копии утвержденных разработок должны быть представлены в методический кабинет.

Виды разработок	Балл результативности (нужное обвести)
Наличие собственных методических и дидактических разработок	3
Наличие авторских учебных программ (наличие ГРИФа)	5
Участие в конкурсе методических разработок	2

5. Использование современных образовательных технологий в процессе обучения – до 10 баллов.

Материалы, демонстрирующие совершенствование методов обучения и воспитания, применение ИКТ, должны быть представлены в методический кабинет.

Виды материалов	Балл результативности (нужное обвести)
Материалы, демонстрирующие совершенствование методов обучения и воспитания (тесты, дидактические материалы, и пр.)	5
Применение ИКТ (мультимедийные презентации, электронные обучающие программы, электронные учебники, интерактивные доски, интернет-ресурсы)	5

6. Непрерывность образования педагогического работника – до 5 баллов.

Копии документов о прохождении повышения квалификации, прохождении стажировки, должны быть представлены в отдел кадров.

Виды повышения квалификации	Балл результативности (нужное обвести)
Повышение квалификации, стажировка (1 раз в 3 года)	5
Непрохождение курсов повышения квалификации, стажировки в установленный срок	-5

7. Педагогическая активность – до 30 баллов.

Результаты подводятся на основании приказов, справок о включении педагогического работника в соответствующие комиссии, жюри, судейские составы, приказов, подтверждающих награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности.

Виды обязанностей		Балл результативности (нужное обвести)
Включение педагогического работника в соответствующие комиссии, жюри, судейский состав	на уровне образовательной организации	2
	на городском уровне	3
	на всероссийском уровне	4
Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности (грамоты, благодарности, поощрения, благодарственные письма и пр.)	на уровне образовательной организации	4
	на городском уровне	6
	на всероссийском уровне	8
Оформление наглядных пособий для учебного кабинета		2
Обеспечение безопасности образовательного процесса		1

Итого баллов : _____

8. Снятие баллов при наличии административных взысканий (замечаний, выговоров)

При наличии приказа об административном взыскании из итоговой суммы вычитается 25 баллов.

Для определения эффективности работы в баллах, преподаватели самостоятельно заполняют опросный лист, который затем заверяется председателем цикловой комиссии, заместителем директора по воспитательной работе, заведующим учебной частью.

2. Методист:

За оптимальный общий уровень деятельности:

1. За организацию и эффективную работу Колледжа молодого преподавателя
2. За эффективную помощь преподавателям по разработке методических материалов и подготовке их к изданию
3. За организацию консультационной работы для преподавателей в определении содержания, форм, методов и средств обучения
4. За создание фонда учебных пособий

5. За организацию и проведение конкурсов «Преподаватель года», учебно-методических разработок
6. За качественное составление и своевременное представление отчетности
7. За проведение мониторинга качества преподавания
8. За накопление и систематизацию нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность, тематических периодических изданий
9. За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе

3. Бухгалтер, бухгалтер-кассир:

За оптимальный общий уровень деятельности;

1. За работу повышенной материальной и юридической ответственности, достоверный учет смет доходов и расходов по бюджету учреждения;
2. За своевременное начисление заработной платы с учетом новых вводных данных;
3. За внедрение современных средств автоматизации учетных работ, прогрессивных форм и методов учета;
4. За обслуживание нескольких счетов в учреждениях банка и казначейства, деятельность по привлечению внебюджетных средств;
5. За составление и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности и отчетности, не входящей в перечень установленной государственной отчетности;
6. За составление и своевременное предоставление отчетности в налоговые органы;
7. За правильное исчисление и своевременное перечисление налоговых платежей по бюджетной и внебюджетной деятельности;
8. За правильное исчисление и своевременное предоставление сведений в ПФ и ИДФЛ в налоговую инспекцию;
9. За ведение документов по внебюджетным средствам

4. Обслуживающий персонал:

За оптимальный общий уровень деятельности;

1. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа;
2. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
3. За высокое качество генеральных уборок и подготовки колледжа к новому учебному году;
4. За безаварийную работу.

5. Заведующий библиотекой, библиотекарь:

1. За оптимальный общий уровень деятельности;

2. За обеспеченность образовательного процесса учебной литературой
3. За работу по обновлению учебной литературы по дисциплинам;
4. За своевременное и в достаточном количестве обеспечение студентов учебниками;
5. За своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и администрации колледжа;
6. За оформление тематических выставок;
7. За выполнение плана работы библиотеки;
8. За сохранность библиотечного фонда;
9. За высокую читательскую активность студентов.

7. Особенности установления доплат и надбавок за счет доходов от внебюджетной деятельности.

Доплаты за счет внебюджетных средств от предоставления платных образовательных услуг преподавательскому составу, устанавливаются приказом директора по решению Совета колледжа на основании Протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат.

Доплаты и надбавки другим категориям сотрудников Колледжа устанавливаются отдельным списком, утвержденным директором на финансовый год.

Все эти доплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных соответствующими сметами доходов и расходов.

8. Заключительная часть.

Размер фонда надбавок и доплат устанавливается Учредителем.

При отсутствии поступления соответствующих средств на счет Колледжа для оплаты труда из бюджета и иных источников финансирования, все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на определенный срок директором на основании решения Совета Колледжа.

Колледж имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на общем собрании Колледжа по согласованию с Уполномоченными представителями работников Колледжа.

Настоящее положение может быть отменено только решением общего собрания Колледжа.