

**ПРИНЯТО**

С учетом мнения Общего собрания работников,  
обучающихся и родителей (законных  
представителей)  
СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»  
Протокол от «30» августа 2024 года № 6

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора СПб ГБ ПОУ  
«Малоохтинский колледж»  
от «30» августа 2024 года № 228/1  
Директор СПб ГБ ПОУ  
«Малоохтинский колледж»

Т. М. Безубяк



**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 51**

**Положение  
о материальном стимулировании и иных выплатах работникам  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Малоохтинский колледж»  
(новая редакция)**

Санкт-Петербург  
2024

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях создания условий для повышения активности и инициативы, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, и правовой социальной защиты работников СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж» (далее - Колледж).

1.2. Положение разработано на основании: Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом директора.

1.4. Настоящее Положение распространяется на лиц, состоящих в трудовых отношениях с Колледжем, как по основному месту работы, совмещению, так и по совместительству.

1.5. Положение предусматривает, в зависимости от конечного результата, качества и эффективности труда, с целью повышения социально-экономической, правовой защиты работников колледжа, устанавливает следующие виды материального стимулирования:

- доплаты;
- надбавки;
- премирование;
- оказание материальной помощи;
- компенсационные выплаты.

1.6. В настоящем Положении, под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм, установленных директором Колледжа сверх размера заработной платы, включающей в себя, должностной оклад.

1.7. Премирование работников, механизм, порядок установления выплат стимулирующего характера, по результатам их труда есть право, а не обязанность директора и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния колледжа и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

1.8. Фонд материального стимулирования и иных выплат формируется за счет:

- ежегодно утверждаемого Комитетом по образованию фонда надбавок и доплат в процентном отношении от величины бюджетных средств на оплату труда Колледжа;
- экономии бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда;
- средств на оплату труда, формируемых за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- целевых средств, перечисляемых организациями.

Все виды материального стимулирования входят в систему оплаты труда и учитываются при исчислении средней заработной платы.

1.9. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается индивидуально каждому работнику, как в суммовом выражении, так и в процентах к должностному окладу или базовой единице.

1.10. Расчетным периодом начисления доплат, надбавок и премий является месяц.

1.11. Решение о видах и размерах материального стимулирования директору Колледжа принимается Комитетом по образованию с изданием соответствующего нормативного акта.

## 2. Премирование работников колледжа

### 2.1. Основные условия премирования по работе:

2.1.1. Высокое качество выполнения функциональных обязанностей, согласно должностным инструкциям.

2.1.2. Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка работников Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора колледжа, его заместителей и руководителей структурных подразделений, а также вышестоящих организаций по подчиненности.

2.1.3. При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы, безынициативности, безыдейности, без достижений, безуспешности, наличии административного взыскания премирование не производится.

## **2.2. Периодичность и виды премирования**

2.2.1. Премирование по результатам работы за месяц, квартал или другой отчетный период, за проведение конкретного мероприятия или задания.

2.2.2. Премирование единовременного характера за:

- качественное проведение особо значимых мероприятий, проводимых под эгидой Учредителя, региона, города, района, Колледжа;
- сверхплановую работу, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка;

- высокие достижения обучающихся, отсутствие не аттестованных, отчислений, успешные результаты смотров конкурсов, олимпиад;

- активное участие: в общественной жизни Колледжа, учебной, воспитательной, инновационной деятельности;

- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями, ресурсными центрами по проблемам образования;

- укрепление учебно-материальной базы;

- своевременную сдачу ежеквартальных, годовых отчетов, др. отчетности по направлениям;

- и др.

2.2.3. Премирование к юбилейным датам со дня рождения; к 23 февраля, 8 марта, ко Дню учителя. Новому году и т.д.

2.2.4. Премирование за значительные достижения коллективного результата труда.

## **2.3. Порядок выплаты и размер премирования**

2.3.1. Решение о размерах премирования:

- предложения о премирования специалистов (преподаватели, мастера производственного обучения, учителя), прочих педагогических работников, прочих специалистов, служащих и рабочих, в случае имеющейся экономии средств, вносят руководители подразделений директору Колледжа. - размеры премирования руководителей 2-ю и 3-го уровня Колледжа принимается директором Колледжа.

2.3.2. Размер и порядок выплаты премирования устанавливается как в суммовом выражении, так и в процентах к должностному окладу, но не более 200 %.

2.3.3. Окончательное решение о премировании работников Колледжа принимается директором и оформляется приказом.

## **3. Доплаты и надбавки для работников**

### **3.1 Виды, размер доплат и надбавок**

3.1.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном

размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.2. Виды доплат и надбавок:

3.1.3 Доплаты за работу, не входящих в круг основных обязанностей работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом:

- за классное руководство и кураторство за 1 учебную группу в размере 5000,00 руб.;
  - за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки в размере до 540,00 руб.;
  - за заведование учебными кабинетами, лабораториями в размере до 540,00 руб.;
  - заведование мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 540,00 руб.;
  - за руководство методическими комиссиями в размере до 540 руб.;
  - за руководство методическими объединениями в размере до 1500,00 руб.
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в размере не более 100% от должностного оклада;
- за дополнительную работу по совместительству, совмещению по другой должности, выполняемую наряду со своей основной работой, в размере не более 100% от должностного оклада замещаемой должности за фактически отработанное время;
- мастеру производственного обучения за ведение второй группы по профилю подготовки в размере не более 100 % от должностного оклада;
- 3.1.4. Доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ и за работу, не входящую в круг основных обязанностей до 200% от должностного оклада.
- 3.1.5. Надбавка за сложность и напряженность труда до 200% от должностного оклада.
- 3.1.6. Иные доплаты и надбавки не указанные в положении и возникающие в процессе работы в колледже в размере до 200% от должностного оклада.

## **3.2 Периодичность выплаты доплат и надбавок**

3.2.1. Доплаты и надбавки устанавливаются на месяц, квартал, учебный год, календарный год, так и на неопределенный срок, за проведение конкретного мероприятия или задания. Размер надбавок и доплат устанавливается в абсолютных величинах, в процентах от базовой единицы, базового или должностного оклада.

3.2.2. Размер доплат и период, на который они устанавливаются, производится в порядке ст. 60.2, ст. 151 Трудового Кодекса РФ.

### **3.2.3. Материальная помощь работнику**

Материальная помощь - единовременная выплата работнику денежных сумм сверх размера заработной платы.

Материальная помощь направлена на поддержку работника в ситуациях, существенно влияющих на его материальное положение, и оказывается до 4 раз в год.

Решение о выплате материальной помощи принимается директором Учреждения на основании личного заявления работника и утверждается приказом.

Оказание материальной помощи есть право, а не обязанность Колледжа и зависит от финансового состояния Колледжа и иных факторов, которые могут оказывать влияние на факт и размер материальной помощи.

Материальная помощь директору Колледжа, ее размер определяется приказом Комитета по образованию.

#### 3.2.4. **Дополнительные меры социальной поддержки работников**

Дополнительные меры социальной поддержки предоставляются работникам в соответствии и в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 N 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 N 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

#### 3.2.5. **Стимулирующие выплаты для работников**

Основания и порядок определения стимулирующих выплат работников устанавливаются Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников.

#### 3.2.6. **Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Колледжа и действует до официальной отмены или до принятия нового локального нормативного акта.

Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение утверждается директором Колледжа на основании решения, принятого Общим собранием работников и обучающихся.