

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж «Императорский Александровский лицей»**

ПРИНЯТО

Протокол Общего собрания
№ 2 от 26.12.2016

Введен приказом
№ 351 от 30.12.2016

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

В.И. Кочетков



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников колледжа

(новая редакция)

Санкт-Петербург
2016г

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций», распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 1863-р от 30.06.2016 «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

– заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

– базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

– базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

– базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

– повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

– должностной оклад - гарантированный минимальный уровень оплаты труда работника, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе,

– при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени либо выполнении нормы труда, при выполнении работы с определенными условиями труда;

– тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов;

– фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - ФОТ, сформированный в учреждении на оплату труда работников учреждения, с учетом всех выплат, предусмотренных законодательством;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ, увеличением зоны обслуживания и объема работ.
- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

2. Порядок формирования должностных окладов (ставок) работников колледжа

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке колледжу из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

Группа по оплате труда категории «руководитель» определяется суммой расчетных баллов, рассчитанной в соответствии с Приложением №3 Постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 и утверждается приказом директора на календарный год.

Должностной оклад для категорий: «руководитель», «специалист», «служащий» определяется Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 в соответствии с приложениями №№ 1 и 2 и Закона Санкт-Петербурга № 531-74 от 12.10.2005 в редакции от 25.12.2015 №904-186, приложение №1.

Повышающий коэффициент за специфику работы педагогических работников производится согласно приложению № 2 Постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

Сотрудникам, которым на момент принятия настоящего Положения для установления коэффициента рассчитан стаж, учитывать ранее установленный, без перерасчета, стаж.

Для исчисления педагогического стажа принимаемым на работу преподавателям профессионального цикла, имеющим профильное высшее профессиональное образование, учитывается стаж работы в должностях, соответствующих профилю преподаваемых дисциплин и модулей.

:

**СХЕМА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ КОЛЛЕДЖА**

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016г. № 256, Закон Санкт-Петербурга
№ 531-74 от 12.10.2005 в редакции от 25.12.2015 №904-186

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60	1,60	1,60
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		По программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25

	работы	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		от 0,05 до 0,33*	0,05
2.2	Коэффициент специфики	Колледжи всех наименований		0,15	
		За воспитательную работу		0,2667	
		Использование новых технологий		0,20	
		Подготовка к образовательному процессу		0,01	
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
		высшая категория	0,35**	0,35**	
		ведущая категория	0,25	0,25	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	-
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

		делений			
--	--	---------	--	--	--

** Коэффициент квалификации применяется для работников государственных образовательных учреждений, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011

* Коэффициент за стаж 0,33 устанавливается педагогическим работникам – молодым специалистам, коэффициент 0,15 устанавливается прочим работникам – молодым специалистам, коэффициент 0,05 – остальным специалистам и служащим.

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

Должностной оклад для категории «библиотекарь» определяется в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1677 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга». Установить для категории «библиотекарь» при стаже работы от 5 до 10 лет равным 0,34, при стаже работы от 2 до 5 лет – 0,29, при стаже от 10 до 20 лет – 0,39.

**СХЕМА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ,
ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1677 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в ред. Постановлений Правительства Санкт-Петербурга от 28.12.2007 N 1743, от 30.01.2008 N 88, от 12.09.2008 N 1172, от 27.02.2009 N 238, от 06.07.2009 N 776, от 05.02.2010 N 84, от 17.05.2010 N 583, от 04.04.2011 N 412, от 11.08.2011 N 1155, от 21.12.2011 N 1729)

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент	Высшее профессиональ-	1,50	1,50	1,50

	уровня образования	ное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"			
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	-	0,40	0,20
		Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,35-0,39	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,3-0,34	0,16
		Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,25-0,29	0,12
		Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,20	0
(п. 2.1 в ред. Постановления Правительства СПб от 12.09.2008 N 1172)					
2.3	Коэффициент квалификации работника	Квалификационная категория:			
		Высшая категория	0,30	0,30	-
		Ведущая категория	0,25	0,25	-
		Первая категория	0,20	0,20	-
		Вторая категория	0,15	0,15	-
		Ученая степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	-
		кандидат наук	0,35	0,35	-

	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Должностной оклад для категории «**рабочие**» определяется согласно приложению № 2 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 с изменениями и дополнениями, вносимыми Законодательством Санкт-Петербурга по тарифной сетке.

**ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Закон Санкт-Петербурга № 531-74 от 12.10.2005 в редакции от 25.12.2015 №904-186

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Список работников, имеющих почетные звания и ведомственные знаки отличия в труде, дающие право на применение соответствующих коэффициентов квалификации устанавливаются приказом директора

Перечень должностей, имеющих право на применение коэффициентов специфики
В соответствии с решением тарификационной комиссии

№ п/п	Должность	Величина коэффициента специфики
Руководители, специалисты, служащие		
1	Заместитель директора по учебно-производственной работе	0,15(колледж)+0,2667(воспитательная работа)=0,4167
2	Заместитель директора по методической работе	0,15
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	0,15(колледж)+0,2667(воспитательная работа)=0,4167
4	Заведующий учебным отделением	0,15(колледж)+0,2667(воспитательная работа)=0,4167
5	Заведующий учебной частью	0,15(колледж)+0,2667(воспитательная работа)=0,4167
6	Заведующий отделом учебно-воспитательной работы	0,15(колледж)+0,2667(воспитательная работа)=0,4167
7	Педагогические специалисты (преподаватели, педагоги-организаторы, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ)	0,15(колледж)+0,20(новые технологии)+0,2667(воспитательная работа)+0,01(подготовка к учебному процессу)=0,6267
8	Методисты	0,15(колледж)+0,20(новые

		технологии)+ 0,01(подготовка к учебному процессу)=0,36
--	--	--

3. Оплата труда преподавателей

Оклад для категории «преподаватель» определяется путем деления установленной на учебный год педагогической нагрузки на 10 месяцев и умножения на величину стоимости педагогического часа. Стоимость педагогического часа определяется, исходя из установленного базового оклада с повышающими коэффициентами, деленного на норму часов в месяц (72 часа);

Преподавателям, принятым в течение учебного года, месячный оклад определяется путем умножения стоимости педагогического часа на объем педагогической нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до окончания учебного года и деления полученного произведения на число тех же месяцев;

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно;

Оплата труда за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам, производится за фактические часы замещения, либо замещающему преподавателю изменяется годовая часовая нагрузка, пересчитывается тарификация и формируется новый оклад;

Оплата труда рабочих дней июля и августа производится из расчета установленного на текущий учебный год оклада;

Оплата труда преподавателей, принятых на условиях почасовой оплаты труда, привлекаемых к проведению учебных занятий в колледже, определяется в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников колледжа в соответствии со схемой в соответствии с Приложением № 8 Постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

СТАВКИ

**ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ
К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
БЮДЖЕТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ В ПРОЦЕНТНОМ
ОТНОШЕНИИ К БАЗОВОЙ ЕДИНИЦЕ, ПРИНИМАЕМОЙ ДЛЯ РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ
ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных организациях; другие аналогичные	7	5	3

	категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов			
2	Студенты	8	7	3
3	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	10	8	5

Примечания:

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.

3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.

4. Оплата труда вахтеров

Оплата труда производится по должностным окладам и тарифам из расчета нормы рабочего времени за фактически отработанные часы, устанавливается сменный режим работы (1 день - 12 рабочих часов/ 1 день выходной), суммированный учет рабочего времени, период – календарный год. По окончании отчетного периода составляется справка-расчет, сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере. Календарный выходной день считается обычным рабочим днем.

5. Доплаты за работу в ночное время

Работникам, доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов из расчета часовой тарифной ставки (оклада);

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

В случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в установленном ТК РФ размере производится за фактически проработанные часы.

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

7. Оплата труда за совмещение и совместительство

Оплата за совмещение обязанностей отсутствующего работника на время отпуска или болезни может осуществляться в пределах 100% оклада совмещающего сотрудника и в размерах, установленных отсутствующему работнику постоянных доплат (за

расширение зоны обслуживания, за выполнение работ, не входящих в служебные обязанности и т.д.).

В учреждении допускается работа сотрудников, основная деятельность которых проходит в других организациях, на условиях внешнего совместительства. Оплата производится за фактически отработанное время, но не более 0,5 ставки вакансии.

В учреждении допускается работа сотрудников по внутреннему совмещению и совместительству с оплатой до 50% оклада по совмещаемой должности, у преподавателей – по сформированному в зависимости от часовой нагрузки окладу.

Сотрудникам, выполняющим работу на условиях совместительства и совмещения, как внутреннего, так и внешнего, могут быть установлены доплаты в общем порядке.

8. Оплата труда из средств, полученных от оказания платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

Должностные оклады сотрудников, зачисленных в штат с оплатой из внебюджетных средств, для категорий «руководитель», «специалист», «служащий» определяется в соответствии со Схемой расчета приложения № 1 Постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Должностной оклад для категории «рабочие» определяется согласно приложению № 2 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 в редакции от 25.12.2015 №904-186 по тарифной сетке с изменениями и дополнениями, вносимыми Законодательством Санкт-Петербурга.

Все остальные категории сотрудников колледжа, оклады которых выплачиваются из средств, полученных из бюджета Санкт-Петербурга, имеют право на доплаты, надбавки и премии из внебюджетных средств.

Допускается совмещение и внутреннее совместительство сотрудников колледжа с оплатой как из бюджетной, так и из внебюджетной составляющей.

Оплата труда преподавателям по дополнительным образовательным программам, курсам повышения квалификации и прочим утверждается приказом директора, но не может быть менее 3% от базовой единицы за педагогический час, установленный Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

9. Доплаты и надбавки работникам колледжа

Все доплаты и надбавки выплачиваются в пределах фонда оплаты труда колледжа, за счет фонда надбавок и доплат, утвержденного Учредителем, за счет экономии фонда должностных окладов, за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный или календарный год); временными (на семестр, квартал, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

Доплаты и надбавки могут быть установлены либо в процентах к окладу, либо определенной суммой.

Размер каждой из доплат не может превышать 300% должностного оклада или его рублевого эквивалента.

В случае ухудшения показателей, за которые установлены доплаты и надбавки, они могут быть снижены или сняты совсем.

Руководителям 3 уровня, специалистам, служащим и рабочим доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора по представлению соответствующих руководителей подразделений.

Надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер – могут устанавливаться всем категориям сотрудников колледжа:

Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером и объемом отдельных видов работ - могут устанавливаться всем категориям сотрудников колледжа.

Доплаты педагогическому составу:

За проверку письменных работ:

- по русскому языку и основам редактирования – до 15% от оплаты за педагогические часы с учетом фактической нагрузки без учета консультаций и экзаменов;
- по иностранному языку, математике – до 10% от оплаты за педагогические часы с учетом фактической нагрузки без учета консультаций и экзаменов;

За заведование кабинетом до 20% (по положению о заведовании кабинетами).

За руководство методической комиссией до 20% (по положению о методических комиссиях).

Доплаты рабочим (в процентах оклада или рублевом эквиваленте):

- за уборку помещений колледжа в дневное время -до 50%;
- за использование в работе систем видеонаблюдения и шлагбаума-до 20%;
- за влажную уборку санузлов – до 15%;
- за уход и полив комнатных растений колледжа – до 25%;
- за генеральную уборку (во время и после ремонтов и пр.) – до 100%
- доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – в размере 35% из расчета часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни – в двойном размере, в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ за фактически проработанные часы;
- и другие

Доплата для всех категорий сотрудников:

- за совмещение профессий (должностей) – до 100%;
- за расширение зоны обслуживания – до 200%, совместителям – до 300% установленных им окладов;
- за обеспечение функционирования лабораторий - до 2000 рублей за каждую;
- за внеаудиторную воспитательную работу в группах – до 2700 рублей за одну группу;

- за увеличение объема выполняемых работ – до 100%: проведение инвентаризации, выдача учебной литературы в начале учебного года, подготовка библиотечного фонда/основных средств к списанию, создание локальной сети, редактирование студенческой газеты, составление отчетности, формирование проекта бюджета, начало учебного года, организация нового набора, работа в приемной комиссии, подготовка здания к новому учебному году, завершение финансового/учебного года, переход на новый программный продукт, перерасчеты/повторное формирование документации в связи с изменением нормативных актов, подготовка к праздникам/лицензированию/общественным мероприятиям и другое;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без ограничений и по договоренности с работником;

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – до 100% : за работу и председательство в комиссиях по осуществлению закупок, эффективности, тарификационной (до 50%), в контрактной службе (до 50%), за ведение воинского учета студентов, сотрудников (до 30%), за организацию социального питания (до 30%), за выполнение обязанностей социального педагога (до 50%), секретаря учебной части (до 100%), курьера (до 50%), за администрирование сайта колледжа (до 50%), за размещение информации о колледже на сайтах (до 50%), за организацию работы приемной комиссии (до 100%), за материальную ответственность (до 50%),

- и другие

Работникам колледжа могут быть установлены надбавки за выслугу лет (до 15%) за почетные звания и правительственные награды (до 15%), за эффективность, за интенсивность и напряженность.

Доплаты и надбавки из средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются директором с учетом вклада сотрудника в указанную деятельность в размерах и формах, указанных выше, а также могут быть установлены следующие доплаты в процентах оклада или его рублевом эквиваленте:

- за обеспечение деятельности коммерческого отделения – до 100%;
- за работу со студентами, обучающимися на коммерческой основе - до 100%;
- за обеспечение договоров размещения оборудования – до 50%;
- за обеспечение деятельности курсов – 100%;
- за методическую работу на курсах – до 10 000 рублей;
- и другие.

Надбавки – до 200% оклада или его рублевого эквивалента:

- за интенсивность и напряженность;
- за качество выполнения работы;
- за эффективность труда
- и другие.

На основании Положения об оценке эффективности деятельности работников колледжа штатным сотрудникам устанавливаются надбавки за эффективность.

Директору колледжа надбавка устанавливается Учредителем ежемесячно, по итогам прошедшего месяца, процентом к окладу.

Руководителям второго и третьего уровня, педагогическим и прочим специалистам, служащим и рабочим надбавка устанавливается и выплачивается 2 раза в год, с учетом балльной оценки их деятельности с февраля по август и с сентября по январь. Максимальное количество баллов для руководителей и прочих специалистов – 100, служащих, лаборантов и рабочих – 20, педагогических специалистов – 600.

При изменении установленной Учредителем величины фонда надбавок и доплат может производиться внеплановый перерасчет и изменение периодичности выплаты надбавки (от одного раза в месяц до одного раза в год).

Сумма экономии фонда надбавок и доплат, выделенная на выплату надбавки за эффективность распределяется по категориям работников в соответствии с процентным соотношением фонда должностных окладов и уровнем значимости каждого подразделения, а именно:

-- руководители второго и третьего уровня – до 18% рассчитанной суммы к распределению;

– педагогические специалисты – до 64% от рассчитанной суммы к распределению;

– прочие специалисты – до 10% от рассчитанной суммы к распределению;

– служащие и лаборанты – до 3% от рассчитанной суммы к распределению;

– рабочие – до 5% от рассчитанной суммы к распределению.

Сформированный фонд каждого подразделения делится на количество набранных сотрудниками данного подразделения баллов, определяя, таким образом, цену одного балла.

Далее набранные каждым сотрудником баллы умножаются на цену одного балла подразделения, к которому относится данный сотрудник, и формируется сумма надбавки за эффективность.

$$\text{Сумма надбавки за эффективность сотрудника} = \frac{\text{Цена 1 балла подразделения}}{\text{Количество набранных сотрудником баллов}} \times \text{Количество набранных сотрудником баллов}$$

Набранные баллы по каждому сотруднику утверждаются комиссией по эффективности на основании представленных руководителями подразделений оценочных листов и собранных педагогическими специалистами портфолио.

10. Оказание материальной помощи

Материальная помощь может оказываться в связи со смертью близкого родственника, рождением ребенка, свадьбой, чрезвычайной ситуацией, длительной болезнью.

Материальная помощь предоставляется сотрудникам по личному заявлению с ходатайством руководителя подразделения и утверждается директором.

Размер материальной помощи не может превышать 10000 рублей, в исключительных случаях, связанных со смертью близких родственников – 20000 рублей.

11. Премирование

11.1. Премирование работников производится в размере, не превышающем 100% должностного оклада или его рублевого эквивалента:

- за активную и объемную работу по подготовке к новому учебному году;
- за результаты научно-методической работы;
- за внедрение новых форм и методов обучения, образовательно-педагогических технологий;
- за подготовку победителей конкурсов профессионального мастерства;
- по итогам работы за семестр, учебный либо финансовый год.

11.2. Работники колледжа могут премироваться к праздничным датам:

11.2.1. В размере, не превышающем 100% оклада или его рублевого эквивалента:

- ко Дню знаний;
- ко Дню учителя;
- ко Дню Лицея (19 октября);
- к Новому году;
- ко Дню защитника Отечества;
- к Международному женскому дню;

11.2.2 В размере, не превышающем 5000 рублей:

- ко Дню Победы;
- ко Дню снятия блокады Ленинграда
- к юбилейным датам со дня рождения (50-летие и далее даты, кратные 5)

Премии сотрудникам, работающим на условиях совместительства и сотрудникам, находящимся в отпусках по уходу за детьми назначаются по ходатайству руководителей подразделений.

Премии выплачиваются работникам на основании приказа по колледжу (при наличии средств).

12. Действие Положения

Данное Положение вступает в силу с 01.01.2017.