



## КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки»

### ПРИНЯТО

Общим собранием  
СПб ГБПОУ «МРЦПК «ТЭиМ»  
Протокол от 25 февраля 2020 года № 4

### УТВЕРЖДЕНО

приказом директора  
СПб ГБПОУ «МРЦПК «ТЭиМ»  
от 26 февраля 2020 года № 22



Директор  
СПб ГБПОУ «МРЦПК «ТЭиМ»

В.А. Пшонко

**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 113**

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат за работу не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок к должностному окладу и других выплат стимулирующего характера Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано и действует в соответствии с законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, уставом СПб ГБПОУ «МРЦПК «ТЭиМ», ст.135 Трудового Кодекса РФ.

1.2. Положение регламентирует порядок установления и размеры доплат, надбавок к должностным окладам и других выплат стимулирующего характера работникам СПб ГБПОУ «МРЦПК «ТЭиМ»

1.3. Положение вводится с целью усиления социально-экономической защиты работников СПб ГБПОУ «МРЦПК «ТЭиМ», а также повышения их заинтересованности в результатах своего труда, развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных задач, повышения исполнительской дисциплины и качества подготовки высококвалифицированных специалистов.

1.4. Положением устанавливаются следующие виды доплат, надбавок к должностным окладам работников и выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей работника, за которые им установлены должностные оклады, за увеличение объема выполняемой работы, а также неблагоприятные условия труда;
- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.
- премирование;
- материальная помощь.

## 2. Порядок установления доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера

2.1. Надбавка к должностному окладу и премии директору устанавливается приказом Комитета по образованию с учетом оценки деятельности техникума за отчетный год.

2.2. Доплаты, надбавки к должностным окладам работников и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного учреждением.

2.3. Доплаты, надбавки устанавливаются в зависимости от объемов дополнительных и не входящих в круг основных обязанностей работ, с учетом сложности, напряженности и качества труда в процентном отношении к должностному окладу (ставке) и в натуральных величинах.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный срок (месяц, квартал, год, учебный год). Период, на который они устанавливаются и их размер определяются индивидуально, по представлению руководителей подразделений и утверждаются приказом директора.

2.5. В случае не выполнения работником условий установления доплат и надбавок, нарушением им трудовой дисциплины, они могут быть сняты до истечения установленного срока или их размер может быть уменьшен, также как и увеличен в случае появления дополнительных объемов работ, увеличения сложности, напряженности и повышения качества труда работника. Изменение размеров доплат и надбавок, а также их снятие осуществляется по представлению руководителей подразделений и утверждаются приказом директора.

## 3. Виды доплат и их размеры

3.1. Доплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей работника:

- совмещение профессий (должностей), выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленным трудовым договором, дополнительной работы по

другой профессии (должности);

Доплата устанавливается до 100 % должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) с учетом объема выполняемой работы и вопросов производственной необходимости.

- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по той же профессии (должности));
- выполнение со своей основной работой, обязанностей временно отсутствующих работников (замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в этом есть необходимость).

Доплаты устанавливаются до 100 % должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) заменяемого работника, с учетом объема выполняемой работы и вопросов производственной необходимости.

3.2. Доплаты за неблагоприятные условия труда:

- доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются лицам, непосредственно занятым на работах предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда или определенных по результатам оценки этих работ экспертной комиссией СПб ГБПОУ «МРЦПК «ТэиМ», созданной из службы охраны труда и квалифицированных работников техникума;
- на работах с неблагоприятными условиями труда доплаты устанавливаются до 12 % должностного оклада (ставки).
- конкретные размеры доплат и срок их выплаты устанавливаются приказом по техникуму.

#### 4. Основные условия установления надбавок к должностному окладу

4.1. При установлении надбавок к должностным окладам учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для техникума работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в техникуме;
- работа с учащимися во внеурочное время;
- успешное выполнение плановых показателей;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- работа с общественными, спортивными, творческими организациями по вопросам образования;
- работа по авторским программам;
- подготовка участников к предметным олимпиадам, конкурсам профессионального мастерства;
- работы по обобщению передового опыта и внедрение его в образовательный процесс;
- работа по написанию и составлению учебных программ, курсов, пособий;
- активное участие в общественной жизни техникума;
- активное участие в профориентационной работе;
- работы по ремонту и содержанию учебно-материальной базы техникума;
- работы по подготовке техникума к новому учебному году.

4.2. Размер надбавки устанавливается как в суммовом так и в % выражении в пределах

ФОТ, установленного на финансовый год. Размер надбавки устанавливается не более 200% в месяц.

## 5. Порядок установления премий

5.1. Премией называется периодическое (разовое, единовременное) дополнительное материальное вознаграждение сотрудников техникума сверх установленной заработной платы, доплат и надбавок, за добросовестное выполнение и перевыполнение определенных настоящим Положением и должностными инструкциями показателей.

5.1.1. Премирование может производиться:

- по итогам работы за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- к юбилейным датам работника: 50-летие, 55 лет, 60-летие, 65-летие, 70-летие со дня рождения, уход на заслуженный отдых, за долголетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой.
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- качественное проведение работником особо значимых мероприятий, работ;
- за работу по составлению и сдаче «Отчета финансово-хозяйственной деятельности учреждения»;
- качественное выполнение доходной и расходной части бюджета Санкт-Петербурга;
- высокое достижение учащихся (призовые места на городских олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства) в подготовке которых принимал участие работник;
- за сверхплановую работу, если за эту работу не была установлена надбавка или доплата.

5.2. Условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- работа без жалоб и замечаний к работнику;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка лица, своевременное исполнение поручений, распоряжений и приказов руководителя учебного заведения, его заместителей и вышестоящих организаций по подчиненности

5.3. Предложение о премировании работников вносятся руководителями подразделений и в некоторых случаях учредителем. Окончательное решение о премировании и размере премий принимает директор техникума и оформляет приказом.

5.4. Размер премии исчисляется либо в натуральных цифрах, либо в процентах от должностного оклада (ставки).

5.5. Начисление премии производится за фактически отработанное время в отчетном периоде.

5.6. Расчетным периодом III квартала является 1 месяц - сентябрь (в связи с отсутствием учебно-производственного процесса в июле, августе).

5.7. При неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы или наличии дисциплинарных взысканий в отчетном периоде, премия работнику не выплачивается

## 6. Условия и порядок выплаты материальной помощи

6.1. Материальная помощь сотрудникам СПб ГБПОУ «МРЦГЖ «ТэиМ» может быть оказана в следующих случаях:

- при несчастном случае с работником;
- при стихийном бедствии, других непредвиденных обстоятельствах, нанесших

материальный урон работнику;

- в случаях социальной защиты в конце отчетных периодов;
- в других случаях по просьбе работника и ходатайству руководителя подразделения;

6.2. Материальная помощь в соответствии с п.п. 6.1 Л., 6.1.2., 6.1.4. настоящего Положения выплачивается на основании личного заявления работника и приказа директора.

6.3. Материальная помощь в соответствии с п. 6.1.3. настоящего Положения выплачивается на основании приказа директора техникума СПб ГБПОУ «МРЦГЖ «ТЭиМ». Материальная помощь сотрудникам может быть выплачена не более одного должностного оклада в год

На выплату премии и оказания материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда надбавок и доплат (ФНиД) на установление доплат и надбавок к должностному окладу за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, кроме того, из экономии средств по фонду должностных окладов.