

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Колледж судостроения и прикладных технологий»**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
и обучающихся  
СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и  
прикладных технологий»

Протокол от «28» мая 2021 года № 1

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора СПб ГБПОУ  
«Колледж судостроения и прикладных  
технологий» от « 28 » мая 2021 года  
№ 136

Директор СПб ГБПОУ КСиПТ

А.Л.Женаев



**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ №36**

**Положение  
о выплатах стимулирующего характера с учетом показателей  
эффективности деятельности работникам  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Колледж судостроения и прикладных технологий»**

## 1. Общие положения

1.1. Положение о надбавках стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работникам СПб ГБПОУ КСиПТ, далее «Положение», разработано в соответствии с распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов», распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 №2620-р, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г.№256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» и распоряжением Комитета по образованию от 22.08.2013 №1907-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».

Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 20 августа 2013 г. N 1885-р "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию".

Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 г. N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256".

- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 г. N 719-р "О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р".

Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22 января 2019 г. N 178-р "О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р"

Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 28 января 2019 г. №252-р

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работников СПб ГБПОУ КСиПТ.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности труда сотрудников колледжа, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Надбавки стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работников рассчитываются за фактически отработанное время.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается учреждением, рассматривается общим собранием работников СПб ГБПОУ КСиПТ, утверждается приказом директора СПб ГБПОУ КСиПТ.

## **2. Надбавки стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности.**

### **2.1. Размер надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности.**

2.1.1. Надбавки стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности формируется за счет средств по фонду надбавок и доплат:

- по оплате труда,
- при оптимизации штатного расписания.

2.1.2. Объем средств фонда доплат и надбавок, который может быть направлен на формирование выплат стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности, определяется за полугодие по итогам исполнения бюджета на текущий финансовый год, за отчетное полугодие после осуществления всех установленных выплат по оплате труда.

### **2.2. Порядок распределения надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности**

2.2.1. На формирование надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности могут направляться средства, выделенные по заработной плате за счет субсидии на выполнение государственного задания.

2.2.2. На формирование надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности также могут направляться доходы учреждения от приносящей доход деятельности в бюджет учреждения, за исключением средств, направляемых по действующему законодательству на уплату налогов, а также доходов, имеющих строго целевое назначение и распределяемых по конкретным направлениям расходов.

2.2.3. Надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам (преподавателям, мастерам производственного обучения, преподавателю-организатору ОБЖ, руководителю физического воспитания) с учетом показателей эффективности деятельности устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда (**Приложения 1-4**).

2.2.4. Надбавки стимулирующего характера сотрудникам колледжа, не указанным в пункте 2.2.3, устанавливаются с учетом показателей эффективности их деятельности согласно приложениям **5-43**.

2.2.5. Размер надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности педагогическим работникам, указанным в пункте 2.2.3, рассчитывается путем умножения суммы баллов, набранных работником за отчетный период, на цену одного балла и рассчитывается по формуле:

$$ЕСВ = Б \times Ц, \text{ где}$$

ЕСВ – единовременная надбавка стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности;

Б – количество баллов, набранное работником;

Ц – цена одного балла.

При этом цена одного балла рассчитывается по формуле:

$$Ц = СЧ_{\text{фот}} / Сб, \text{ где}$$

СЧ<sub>фот</sub> – часть ФОТ за текущий период, идущего на надбавку стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности;

Сб – общее количество набранных баллов сотрудником по всем должностям.

2.2.5. Расчет надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности сотрудникам СПб ГБПОУ КСиПТ утверждается приказом директора СПб ГБПОУ КСиПТ.

2.2.6. Размер надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности сотрудникам колледжа, указанным в 2.2.4, рассчитывается в процентах от оклада

2.2.7. Надбавки стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности сотрудникам СПб ГБПОУ КСиПТ производятся пропорционально отработанному времени.

### **2.3 Условия для назначения надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности.**

2.3.1. Критерии для назначения надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности определены в **Приложениях 1 - 43**.

2.3.2. Максимальное количество баллов по критериям надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, указанным в п.2.2.3, с учетом показателей эффективности деятельности (приложения 1-4) может достигать 170 баллов. Для работников колледжа, указанным в п. 2.2.4, (приложение 5-43) максимальный процент надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности составляет 200 % оклада .

### **2.4. Условия снижения или лишения надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности.**

2.4.1. Условиями для снижения надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности являются:

- невыполнение критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников СПб ГБПОУ КСиПТ, указанных в приложениях **1-43** к Положению о надбавках стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работникам СПб ГБПОУ КСиПТ;

2.4.2. Условиями лишения надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности являются:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностного функционала, локальных актов учреждения, приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения, подтвержденных соответствующим документом (акт, служебная записка директору, письменная жалоба и др.);
- не предоставление в срок листов оценки качества и результативности труда.

### **2.5. Порядок и сроки установления надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности.**

2.5.1. Надбавки стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливаются по полугодиям за результаты предыдущего полугодия в соответствии с критериями оценки деятельности п 2.2.3.(Приложения 1-4).

Надбавки стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работникам образовательного учреждения устанавливаются поквартально по результатам предыдущего квартала в соответствии с критериями оценки деятельности 2.2.4..(Приложения 5-43)

В случае изменения штатного расписания , надтарифного фонда может быть изменены надбавки стимулирующего характера до конца расчетного периода.

2.5.2. Для рассмотрения вопроса о назначении надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работникам СПб ГБПОУ КСиПТ приказом директора создается комиссия (далее - Комиссия) из числа работников колледжа, назначается председатель Комиссии и секретарь, который будет вести документацию по работе комиссии.

2.5.3. Раз в полугодие всем педагогическим работникам, указанным в п.2.2.3, выдаются листы оценки качества и результативности труда (**Приложения 1-4**), которые каждый работник заполняет самостоятельно.

2.5.4. Работникам колледжа, указанным в п. 2.2.4, листы оценки качества и результативности труда заполняют руководители подразделений.

2.5.5. Работники образовательного учреждения и руководители подразделений не позднее 30 декабря и 30 июня предоставляют секретарю Комиссии заполненные в соответствии с

критериями оценки деятельности листы оценки качества и результативности труда за прошедшее полугодие. К листам оценки качества и результативности труда педагогических работников, указанных в п. 2.2.3, прикладывается портфолио, содержащее ксерокопии документов, подтверждающих достоверность представленных данных. При не предоставлении листов оценки качества и результативности труда в указанный срок выплаты стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности не рассматриваются.

2.5.6. Секретарь Комиссии собирает листы оценки качества и результативности труда и портфолио, представляет их Комиссии. Комиссия рассматривает представленные документы, анализирует их, делает поправки (в случае несогласия с работником или руководителем подразделения), аргументируя свои действия.

2.5.7. Секретарь Комиссии на основании решения Комиссии заполняет протокол о показателях деятельности работников, являющихся основанием для выплат стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности.

2.5.8. Комиссия принимает решение о надбавках стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей его членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, в котором представлен расчет цены одного балла и размер надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности для каждого работника с учетом суммы баллов, набранных им за отчетный период.

2.5.9. Комиссия разрабатывает проект приказа по учреждению, определяющего размер надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работникам учреждения и представляет на утверждение директору СПб ГБПОУ КСиПТ в срок не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.5.10. Директор СПб ГБПОУ КСиПТ рассматривает представленные материалы и издает приказ о назначении надбавок стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности на полугодие п 2.2.3, квартал п 2.2.4.

2.5.11. Надбавки стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности производятся ежемесячно.

## **2.6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

2.6.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

2.6.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Совета Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие в документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

2.6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

2.6.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии с приглашением работника, подавшего апелляцию.

2.6.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

2.6.6. Оценка, данная Комиссии на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

3. Положение вступает в силу с 01.09.2020г.