

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
нетиповое образовательное учреждение
«Центр регионального и международного сотрудничества»**

ПРИНЯТО

общим собранием работников
СПб ГБНОУ «Центр регионального
и международного сотрудничества»
Протокол № 01 от 22.05 2018г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
СПб ГБНОУ «Центр регионального
и международного сотрудничества»
от 22.05.18 г. № 9

Директор СПб ГБНОУ
«Центр регионального
и международного сотрудничества»
М.П. Рохманийко



ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ №24

Положение

**о материальном стимулировании и материальной помощи работникам
Санкт-Петербургского
государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения
«Центр регионального и международного сотрудничества»**

Санкт-Петербург
2018

Положение о материальном стимулировании и материальной помощи работникам

- I. Общие положения
- II. Критерии оценки труда работников
- III. Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным работникам за высокие достижения в труде
- IV. Премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий
- V. Материальная помощь
- VI. Порядок установления выплат и доплат

I. Общие положения

Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников, усиление социально-экономической и правовой защиты работников образовательного учреждения.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие материальные поощрения работников:

- надбавки за высокие достижения в труде, за сложность и напряженность в работе или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- оказание материальной помощи.

II. Критерии оценки труда работников

При установлении надбавок, определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

III. Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным работникам за высокие достижения в труде

1. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом директора СПб ГБНОУ «Центр регионального и международного сотрудничества» в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на

определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора учреждения.

3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данной должности:

Категория работника	Вид надбавки	Размер в % к ставке	На период
1. Руководители 2, 3 уровня. 2. Специалисты. 3. Служащие. 4. Рабочие.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	% не ограничен до 100% до 100% до 100%	Месяц, квартал, полугодие, год.

IV. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий

1. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за календарный год, за учебный год (за полугодие, квартал, месяц, а также в течение месяца). Основаниями для премирования служат:

- подведение итогов;
- проведение районных, городских, всероссийских, региональных мероприятий;
- внедрение новых проектов;
- укрепление учебно-материальной базы и сохранность имущества;
- добросовестное отношение к работе.

Премии не ограничиваются предельными суммами в образовательных учреждениях, работающих в новых условиях хозяйствования.

2. Премирование директора учреждения производится приказом на основании решения учредителя.

3. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

4. Работники образовательного учреждения (кроме совместительства) могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности.

5. Премирование работников учреждения производится в пределах имеющегося фонда оплаты труда. Работник также может быть премирован:

- при наступлении юбилейной даты (50 лет у женщин и 60 лет у мужчин и далее даты кратные 5);
- женщины – к международному женскому дню, мужчины - ко дню защитника Отечества;
- за высокое качество выполненной работы;
- ко дню учителя;

- памятным датам, государственным праздникам и прочим праздничным дням, утвержденным ст.112 Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - в связи с уходом на пенсию.
6. Размер премий устанавливается в следующих пределах:

Вид выплат	Категория работников	Размер, руб.	Примечание
Юбилейные даты: женщины 50 лет, мужчины 60 лет и далее даты кратные 5-ти	Все работники	до 20000,0	устанавливается в месяц исполнения даты
Международный женский день, День защитника Отечества		до 1500,0	устанавливается в феврале, марте
За высокое качество работы		до 35000,0	устанавливается на период работы
При завершении финансового и учебного периодов		до 20000,0	устанавливается по окончании периода
День учителя, День знаний, даты, связанные с выполнением воинского долга, профессиональные праздники	Все работники	до 5000,0	устанавливается в месяц исполнения события
День снятия блокады, 9 мая		до 20000,0	устанавливается в месяц исполнения события сотрудникам, участвующих в ВОВ, дети-узники, жители блокадного Ленинграда
Юбилейные даты, связанные с работой учреждения, структурных подразделений, работой самого сотрудника, памятные даты, государственные праздники и прочими праздничными днями.		до 20000,0	устанавливается в месяц исполнения даты

7. Премирование работникам всех категорий не рассматривается при наличии грубых нарушений трудовой и производственной дисциплины.

V. Оказание материальной помощи

Материальная помощь – это добровольная выплата организацией своему сотруднику денежных средств, в результате наступления конкретных ситуаций или обстоятельств. Материальная помощь начисляется как в абсолютных величинах, так и в процентах к должностным окладам. Материальная помощь оказывается в случаях:

Вид выплат	Категория работников	Размер, руб.	Примечание
Смерть близкого родственника	Все работники	до 30000	По заявлению, в месяц наступления события (с приложением
Рождение ребёнка			
Предстоящая свадьба			
В связи с трудным материальным			

положением			подтверждающих документов)
Чрезвычайные ситуации (пожар, авария... и т.д.)			
Оплата санаторно-курортного лечения после болезни, оплата обучения (повышение уровня образования).			
Оплата дорогостоящего лечения, длительное тяжелое заболевание		до 30000,0	По заявлению, в месяц наступления события, сумма зависит от тяжести болезни.
К отпуску		2,5 базовые единицы один раз в 5 лет	Непедагогическим специалистам и руководителям всех уровней, работающим в указанных должностях в организации не менее 5 лет

VI. Порядок установления и выплаты доплат

Доплата в размере до 100% устанавливается за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников.

При выполнении работ по совместительству, а именно выполнение другой оплачиваемой работой с занятием штатной должности за пределами основного рабочего времени; оплата труда за дополнительную работу по должности, по которой она выполняется в порядке совмещения.

При выполнении работ в порядке совмещения, а именно: выполнение другой оплачиваемой работы без занятия штатной должности, при выполнении этой работы в основное рабочее время. Доплата производится из ставки (оклада) по основной должности.

Примечание: Надбавки и доплаты могут выплачиваться как одновременно так и за период работы.

Доплаты, надбавки, премии, материальная помощь начисляется при наличии фонда экономии по заработной плате.