



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 290
Красносельского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ СОШ № 290 Санкт-Петербурга)**

ПРИНЯТО

решением Общего собрания
от 31.08.2018 протокол № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Зарипова А.А. Зарипова

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБОУ СОШ № 290 Санкт-Петербурга
от 01.09.2018 № 81.1-од



**ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении фонда
надбавок, доплат и премий
ГБОУ СОШ № 290 Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2018

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников (далее – Положение о выплатах) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 г. № 461-ФЗ «Об образовании в Санкт-Петербурге», Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" (с изменениями на 16.04.2018 № 648), Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 448-81 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Письмом Минобрнауки РФ от 03.03.1995 № 16-М "О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования", Письмом Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" и Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 290 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ № 290).

1.2. Настоящее положение определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования с целью усиления заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения ответственности и сознательности сотрудников, повышения качества учебно-воспитательного процесса, а также поощрения высококвалифицированной работы сотрудников.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения производятся за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных штатным расписанием из фонда надбавок и доплат.

1.5. Оказание материальной помощи производится из фонда экономии заработной платы.

2. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. В образовательном учреждении применяются следующие виды выплат:

- надбавки (периодические и разовые);
- доплаты (периодические и разовые);

- премии.

2.2. Надбавки - выплаты стимулирующего характера, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника (за продолжительность непрерывной работы, профессиональное мастерство, качество работы и т.д.). Назначение таких надбавок — вознаградить сотрудников за высокие профессиональные качества, вызвать у них желание совершенствоваться и дальше.

2.3. Доплаты - выплата компенсационного характера. Ее начисляют за повышенную интенсивность труда, работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время, за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда).

2.4. Премии – выплата стимулирующего характера за достижение плановых результатов труда учреждения в целом или отдельными работниками. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3. Порядок установления выплат

3.1. Не все надбавки и доплаты обладают одинаковым статусом. Некоторые из них выплачиваются обязательно, причем в строго установленном законом размере. Обязательные, как правило, надбавки и доплаты, которые связаны с особыми условиями труда, выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных и т.д. (ст.146-154 ТК РФ). Но есть и такие, которые образовательное учреждение вправе вводить самостоятельно и определять их размер с учетом мнения представительного органа работников (ст.135 ТК РФ).

3.2. Стимулирующие надбавки за качество трудовой деятельности для педагогических работников начисляются на основании критериев оценки качества труда педагогических работников образовательного учреждения по решению тарификационной комиссии по распределению выплат.

3.3. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи устанавливаются в коллективном договоре и в настоящем положении, кроме того, надбавки и доплаты, отражаются в тексте трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, поскольку размер заработной платы (в том числе размер надбавок, доплат и поощрительных выплат) является обязательным условием трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

3.4. Выплаты могут осуществляться как основным работникам, так и совместителям, а также вновь принятым высококвалифицированным

специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

3.5. Размеры выплат могут определяться в процентном отношении к базовому окладу, а также в абсолютных величинах (денежных суммах).

3.6. Выплаты могут устанавливаться как на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год), так и на период выполнения работ (разовые выплаты).

3.7. Соответствие деятельности работников к установленным выплатам, период, за который они устанавливаются, их размер, определяется тарификационной комиссией, утверждается приказом директора образовательного учреждения и доводится до сведения работников учреждения.

3.8. Выплата надбавок и доплат не приостанавливается на время очередного отпуска, командировки и в других случаях, когда за работником сохраняется средний заработок.

3.9. Выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются на основании приказа Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

4. Показатели, учитываемые при оценке труда.

4.1. При оценке труда в школе учитываются следующие показатели: - качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной, срочной для учреждения работы;

- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;

- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;

- успешное выполнение плановых показателей;

- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

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

- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;

- подготовка призеров предметных олимпиад, участников конференций, спортивных соревнований (школьные, районные, городские, международные);

- за подготовку учащихся к защите исследовательских работ на районном, городском уровне;

- подготовку информационных материалов для сайта образовательного учреждения;

- за объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ;

- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- работа по написанию учебных программ, курсов;
- за работу со слабоуспевающими детьми;
- активное участие в общественной жизни школы;
- за расширение функциональных обязанностей;
- эффективная работа по подготовке школы к новому учебному году;
- за особый режим работы, по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных систем учреждения;
- за выполнение ремонтных работ;
- за оформление закрепленного кабинета;
- за организацию и работу в школьном оздоровительном лагере;
- за разработку нормативно-правовой базы образовательного учреждения;
- обеспечение санитарно-гигиенического режима, охраны труда, противопожарной безопасности и т.д.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение.

5.1. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- изменение законодательных, нормативных и локальных актов, в том числе содержащих нормы трудового права;
- окончание срока действия доплат и надбавок;
- нарушение Устава образовательного учреждения;
- невыполнение должностных обязанностей; - нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную доплату и надбавку;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- при объявлении выговора за неисполнение трудовых обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение, или отказ от выполнения работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- обоснованные жалобы учащихся, родителей (лиц их заменяющих), представителей общественности на педагогов и технический персонал;
- детский травматизм по недосмотру работника учреждения;
- в связи с уменьшением надтарифного фонда.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и надбавок являются распоряжения, докладные, служебные записки, аналитические справки, объяснительные сотрудников и т.д. Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются директором образовательного учреждения, тарификационной комиссией, по согласованию с профсоюзным органом и оформляются приказом директора образовательного учреждения.

6. Премирование.

6.1. Для стимулирования заинтересованности работников в повышении качества работы в образовательном учреждении применяется система премирования. Согласно ст. 191 ТК РФ выплата премий является поощрением за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

6.2. В образовательном учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы образовательного учреждения за месяц, квартал, полугодие, года.

6.3. Размер премии может быть установлен в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных величинах (денежных суммах).

6.4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений профсоюзного комитета, заместителей директора по УВР, ВР, АХР, заведующего ОДОД, председателей ШМО. Окончательное решение о размере премирования принимает директор образовательного учреждения, оформляется приказом и доводится до сведения работников учреждения. Премии максимальными размерами не ограничены.

6.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

7. Показатели премирования.

7.1. В образовательном учреждении действуют следующие показатели для премирования:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение плана работы образовательного учреждения, учебного плана, реализация утвержденной образовательной программы;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;

- личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса;
- за успешное выполнение плановых показателей;
- за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- за освоение новых программ, учебно-методических комплексов;
- за участие в инновационной деятельности;
- за активное внедрение информационных технологий в образовательный процесс;
- за активное участие, за организацию проведения методической работы (советы, педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
- за участие в профессиональных конкурсах, за обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- за эффективную работу по социальной поддержке обучающихся;
- за высокое качество выполнения учащимися срезовых, итоговых, диагностических работ районного и городского уровня;
- за организацию и проведение предметных недель в зависимости от качества проведенных мероприятий, количества привлеченных учащихся, родителей. Обязательное приглашение учителей, администрации образовательного учреждения (за каждое мероприятие);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения;
- за участие в тематических конкурсах педагогических достижений;
- в связи с 50, 55, 60, 65, 70, 75-летними юбилеями и к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля и т.д.);

8. Материальная помощь.

8.1. Материальная помощь – единовременная выплата (в денежной форме) сотруднику образовательного учреждения в связи со сложным материальным положением или определенной жизненной ситуацией, требующей значительных материальных затрат, с которыми вышеупомянутое лицо не может справиться самостоятельно.

8.2. Материальная помощь работникам образовательной организации оказывается в следующих случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам)) до 5000 рублей;
- при стихийных бедствиях, при несчастных случаях, длительном заболевании до 5000 рублей;
- в целях социальной поддержки, в связи со сложным материальным положением до 5000 рублей;
- материальная помощь может выплачиваться в связи с 50, 55, 60, 65, 70, 75-летними юбилеями до 5000 рублей.

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи, копий документов, подтверждающих основание для обращения за материальной поддержкой (при их наличии).

8.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

8.5. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

9. Порядок распределения выплат.

9.1. Выплаты компенсационного характера.

9.1.1. Случаи, в которых работнику по закону полагается доплата (доплаты устанавливаются всем без исключения работникам, занятым на соответствующих работах):
Наименование выплаты Размер выплаты Норма Трудового кодекса РФ
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда Не меньше 4 процентов от оклада По результатам аттестации рабочего места Ст. 147
Выполнение работ различной квалификации Труд оплачивается по работе более высокой квалификации Ст. 150
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором По соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы Ст. 151
Сверхурочная работа Оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере Ст. 152
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни Оплачивается 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. Ст. 153
Работа в ночное время 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы (с 22.00 до 06.00 ч.) Ст. 154

9.1.2. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей.