

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 426
Петродворцового района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания работников
ГБОУ гимназии № 426 Санкт-Петербурга
Протокол № 8 от 19 марта 2018 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ гимназии № 426
Санкт-Петербурга

 Л.Л.Горяинова
« 20 » 03 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ гимназии № 426
Санкт-Петербурга
Е.А. Стогова
Приказ № 66 от 20.03.2018



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ
РАБОТНИКАМ ГИМНАЗИИ
(с «01» марта 2018 г.)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Устава гимназии.

1.2. Материальное поощрение работников гимназии из Фонда надбавок и доплат устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Источники формирования поощрительного фонда:

- Надтарифный фонд оплаты труда;
- Экономия фонда заработной платы;
- Отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;
- Целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;
- Иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

1.4. Выплата средств из Фонда надбавок и доплат производится за фактически отработанное время или фиксированной суммой.

1.5. Выплата средств ограничивается пределами Фонда и выплачивается на основании приказа руководителя.

2. Виды материального стимулирования.

2.1. В целях материального стимулирования работников в гимназии применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки,
- доплаты,
- премии,
- материальная помощь.

2.2. *Надбавки* устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность,

интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. *Доплаты* устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. *Премии* - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда гимназии в целом или отдельными работниками. В гимназии применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников гимназии. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. *Материальная помощь* выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

3. Порядок установления и отмены надбавок работникам школы

3.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам образовательного учреждения, устанавливаются в ставках, % к ставке или нагрузке, а также в абсолютных величинах.

3.2. Надбавки к должностному окладу руководителя образовательного учреждения за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также премирование устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления – главой администрации района из ФНД учреждения.

3.3. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией по распределению фонда надбавок и доплат, и утверждаются приказом директора по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Надбавки за интенсивность и качество работы устанавливаются на определённый период (полугодие, квартал, месяц) по результатам работы за предыдущий период.

3.4. При установлении надбавок, доплат, определения размера премий работникам школы используются следующие критерии труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых администрацией, вышестоящими организациями, методическими объединениями;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового опыта в учебно-воспитательный процесс, работа над программами, учебниками и пособиями;
- активное участие в общественной жизни гимназии;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка гимназии.

3.5. В пределах фонда надбавок и доплат, по согласованию с выборным профсоюзным органом гимназии и комиссии по распределению фонда надбавок и доплат, по предложению администрации гимназии возможна доплата до минимальной заработной платы, а также введение дополнительных должностей для качественного обеспечения учебно-воспитательного процесса, организации методической и научной работы, обеспечения технического сопровождения жизнедеятельности гимназии и создания комфортных условий (обеспечения чистоты, порядка, сохранности материальных ценностей и личных вещей учащихся и работников ОУ и др.). Оформляется приказом директора ОУ с указанием должности, работника и периода выполнения работы.

3.6. Педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых по решению комиссии по распределению фонда надбавок и доплат отвечает нескольким требованиям к установлению надбавок, по каждому требованию устанавливается соответствующая надбавка.

3.7. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные

достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом директора школы в размере до 30% ставки заработной платы или должностного оклада.

Надбавка может быть установлена на определенный период времени или на выполнение конкретного объема работ.

3.8. Доплаты за исполнение обязанностей директора устанавливаются в размере до 40% ставки заработной платы или должностного оклада.

3.9. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора до истечения срока действия приказа об их установлении, на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам на основании приказов директора школы.

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

- невыполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение Устава гимназии;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы.

4. Показатели, учитываемые при оценке труда.

4.1. Условия установления доплат и надбавок для персонала:

- эффективное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо значимой для осуществления образовательных целей работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении.

4.2. В основе определения размера стимулирующей надбавки для **педагогических работников**, порядка расчета и выплаты отражены показатели качества и результативности труда педагогов, согласно рекомендованным Комитетом по образованию Санкт-Петербурга примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (приложения). Для расчета выплат используются следующие критерии:

1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).

2. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функции классного руководителя.

3. Результативность научно-методической деятельности учителя.

4. Участие в методической, научно-исследовательской работе.

5. Результативность коммуникативной деятельности учителя.

4.3. При установлении надбавок, доплат, определении размеров премий педагогическим работникам школы также учитываются следующие критерии качества оценки их труда:

- доступность: минимальный отсев, охват, системная подготовка к непрерывному образованию по окончании школы;
- выполнение государственного стандарта образования, позитивная динамика учебных достижений;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся в целом и по учебным предметам;
- результативная воспитательная работа и дополнительное образование;
- использование современных технологий обучения;
- высокая квалификация педагогов: обучение на курсах повышения квалификации каждые 5 лет, участие в профессиональных конкурсах разного уровня, наличие собственных методических разработок, распространение опыта, высокий уровень исполнительской

дисциплины;

- удовлетворенность образовательными услугами со стороны заказчиков качественного образования.

5. Ежемесячные выплаты.

5.1. Выплаты молодым специалистам производятся в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

5.2. Доплата за проверку тетрадей может производиться в размере: от 100 рублей – учителям начальных классов, учителям русского языка и литературы, учителям математики.

5.3. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебной мастерской, спортивным залом может производиться в объеме до 10% от базового оклада при обеспечении сохранности оборудования и пособий.

5.4. Доплата может устанавливаться в размере до 20% за:

- за работу, связанную с ПЭВМ (более 50% рабочего времени);
- за работу с дезинфицирующими средствами уборщикам служебных помещений;
- за работу с библиотечным фондом;
- за вредные условия труда на основании решения комиссии по аттестации рабочих мест.

5.5. Ежемесячные постоянные выплаты из стимулирующей части оплаты труда могут устанавливаться работникам в процентах от базового оклада или в абсолютных величинах (рублях) и:

- за работу с базами данных (Пенсионный фонд, Параграф, Транспортная база, Профилактика правонарушений несовершеннолетних, Питание);
- за комплектование библиотечного фонда ОУ;
- за работу с больничными листами работников;
- за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности;
- за деятельность, требующую значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания).

5.6. Доплаты за выполнение общественных работ (председатель профсоюза, руководитель МО, председатель комиссии, секретарь педагогического совета и др.) устанавливаются в размере до 5000 рублей.

5.7. За долголетний труд сотрудникам, имеющим стаж работы в гимназии 30 и более лет устанавливается ежемесячная выплата в размере от 500 рублей.

6. Премирование.

6.1. Премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников выплат, выплачиваются с целью стимулирования высокой эффективности работы педагогов и сотрудников школы в деле повышения качества учебной и воспитательной, а также хозяйственной и финансовой работы.

6.2. Выплата премий всем категориям работников школы осуществляется по результатам работы за определенный период (месяц, четверть, триместр, полугодие, учебный год).

6.3. Юбилеям-работникам школы (50 лет и далее через каждые 5 лет), не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, по представлению профсоюза выплачивается единовременное вознаграждение.

6.4. Размер премии определяется по представлению предложений выборного профсоюзного органа, председателей МО, администрации гимназии. Премии максимальными размерами не ограничены.

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

6.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

7. Материальная помощь.

• **7.1.** Работникам школы, в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат, может осуществляться выплата материальной помощи в целях социальной поддержки постоянных работников школы, к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смертью супруга (супруги) и близких родственников (детей, родителей),
- при несчастных случаях,
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника, или членов его семьи,
- трудным материальным положением.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

7.2. Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

7.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и представления профсоюзного комитета. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа директора школы с учетом положений настоящего раздела.