

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБОУ СОШ № 306
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
от 23.06.2017 протокол № 10

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБОУ СОШ № 306
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
от 21.08.2017 № 207-ОД
Директор ГБОУ СОШ № 306



И. Г. Мушкудиани
И. Г. Мушкудиани

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 306
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

(с изменениями, внесенными решением Общего собрания работников ГБОУ СОШ № 306 от 28.12.2019 года протокол № 1 и утвержденными приказом директора ГБОУ СОШ № 306 от 30.12.2019 № 437-ОД)

Санкт-Петербург
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 306 с углубленным изучением английского языка Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) регулирует вопросы социально-экономической и правовой защиты работников ОУ и принято в целях стимулирования их трудовой деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), с Законом Санкт-Петербурга от «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» 12.10.2005 года № 531-74 (в редакции от 17.07.2013), с постановлением Минтруда РФ «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30.06.2003 № 41, с постановлением Правительства Санкт-Петербурга «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» от 16.07.2019 № 458, с постановлением Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга» от 09.09.2013 № 2071-р, иными нормативными законодательными актами, регулирующими трудовые отношения, и предусматривает порядок и условия установления доплат и надбавок, материального стимулирования и поощрения работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 306 с углубленным изучением английского языка Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, (далее – ОУ).

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы установления выплат:

1.3.1. Компенсационных доплат за работу, не входящую в обязанности работника.

1.3.2. Стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и интенсивность работы.

1.4. Настоящее Положение устанавливает порядок премирования работников ОУ за успехи, достижения и высокое качество работы.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических, технических и административных работников, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются как за счёт бюджетной субсидии в пределах установленного фонда оплаты труда, так и за счёт внебюджетных средств от приносящей доход деятельности ОУ.

2.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических, технических и административных работников носят как компенсирующий, так и стимулирующий характер.

2.3. Доплаты и надбавки к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются распоряжением администрации

Адмиралтейского района Санкт-Петербурга по представлению начальника отдела образования с учетом оценки деятельности ОУ и в соответствии с установленными нормами.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяется руководителем ОУ и утверждается его приказом. При установлении доплаты и (или) надбавки учитывается мотивированное мнение профкома ОУ.

2.5. Доплаты и (или) надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, в баллах или в абсолютных величинах. Стоимость балла устанавливается в зависимости от размера фонда надбавок и доплат, а также общего числа баллов педагогических работников ОУ. Эффективность деятельности педагогических работников подводится 1 раз в полугодие.

2.6. Доплаты компенсационного характера, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. Доплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.	Повышение заработной платы по результатам аттестации рабочих мест.	Работа на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда
4. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа

2.7. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы:

Вид дополнительной работы	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Классное руководство	Коэффициент 0,29 базового оклада	Выполнение работы
2. Проверка письменных работ	Устанавливается приказом директора ОУ	Выполнение работы
3. Заведование: отделениями; структурными подразделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и т.д.	Устанавливается приказом директора ОУ	Выполнение работы
4. Руководство предметными, цикловыми и методическими	Устанавливается приказом директора	Выполнение работы

комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация питания	ОУ	
5. Организация работы по профессиональной ориентации и трудоустройству	Устанавливается приказом директора ОУ	Выполнение работы

2.8. Надбавки стимулирующего характера:

Деятельность работника	Размер балла	Фактор, обуславливающий получение надбавки
1. Эффективность работы с родителями (законными представителями) обучающихся, выражающаяся в отсутствии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), профессиональном решении конфликтных ситуаций;	10	Наличие данного показателя в работе работника
2. Подготовка детских праздников, к новому учебному году, летнему периоду, каникулярному периоду	15	Участие в данных мероприятиях
3. Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ОУ, образовательной программы	10	Участие в данных мероприятиях
4. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства: - на международном уровне; - на федеральном уровне; - на городском уровне; - на районном уровне	20 15 10 5	Участие работника в конкурсах
5. Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия): - на международном уровне; - на федеральном уровне; - на городском уровне; - на районном уровне	20 15 10 5	Участие в данных мероприятиях
6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: - на международном уровне; - на федеральном уровне; - на городском уровне; - на районном уровне	20 15 10 5	Наличие публикаций
7. Участие в методических объединениях	5	Участие в объединениях

8.Участие обучающихся (воспитанников) в конкурсах, фестивалях: - на международном уровне; - на федеральном уровне; - на городском уровне; - на районном уровне	20 15 10 5	Наличие данного показателя в работе работника
9. Участие педагогического работника в общих мероприятиях образовательного учреждения (подготовка и проведение)	15	Подготовка и проведение мероприятий
10. Участие в работе органов самоуправления	10	Наличие данного показателя
11. Своевременность и качество оформления документации	10	Наличие данного показателя в работе

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

Категория работника	Вид доплат и надбавок	Размер в % отношении	Период действия доплат
Заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе	- своевременное использование и применение инновационных и информационных технологий в организации образовательного процесса;	до 50 %	на учебный год
	- обобщение передового педагогического опыта, организация новых форм работы;	до 50 %	на учебный год
	- организация занятий по профессиональной ориентации учащихся с учетом результативности по итогам трудоустройства;	до 50 %	на учебный год
	- организация корпоративного обучения работников ОУ.	до 50 %	на учебный год
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	- создание условий для работы в соответствии с инструкциями по охране труда, пожарной безопасности;	до 50 %	на учебный год
	- подготовка ОУ к новому учебному году	до 50 %	по мере необходимости
Ведущий библиотекарь, библиотекарь	- сохранность книжного фонда и фонда учебников	до 50 %	на учебный год
Социальный педагог	- получение фактического результата по выявлению и снижению правонарушений среди учащихся ОУ;	до 50 %	на учебный год
	- оказание практической помощи в развитии творческих способностей учащихся «группы риска»	до 50 %	на учебный год
Педагог-	- разработка новых форм и	до 50 %	на учебный год

организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования	своевременное внедрение и использование инновационных методов организации коллективно-творческой деятельности учащихся; - за расширение зоны сверх должностных обязанностей по организации и проведению школьных и внешкольных мероприятий	до 50 %	по мере необходимости
Учитель	- проверка тетрадей (письменных работ); - заведование кабинетом, спортзалом; - руководство методическим объединением; - подготовка учащихся к предметным олимпиадам и конкурсам; - выполнение обязанностей секретаря педсовета, методического совета, школьных комиссий; - подготовка районных мероприятий, мастер-классов, открытых уроков	пропорциональ но нагрузке до 20 % до 10 % до 20 % до 10 % до 10 % до 10 %	на учебный год на учебный год на учебный год на учебный год на учебный год
Воспитатель ГПД	- своевременное внедрение и использование инновационных методов организации коллективно-творческой деятельности учащихся; - за расширение зоны сверх должностных обязанностей по организации и проведению школьных и внешкольных мероприятий	до 20 % до 50 %	на учебный год по мере необходимости
Документовед, секретарь	- работа с базой данных Параграф, Метро; - за расширение зоны сверх должностных обязанностей по организации ОГЭ и ЕГЭ	до 50 % до 30 %	на учебный год на учебный год
Технический обслуживающий персонал	- качественное выполнение требований санитарно-эпидемиологического режима; - работы, не связанные с должностными обязанностями	до 50 % до 100 %	на учебный год по мере необходимости
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	- своевременный и качественный ремонт вверенных объектов; - ликвидация аварийных ситуаций и их последствий	до 50 % до 100 %	на учебный год на учебный год
Дворник	- работа в условиях чрезвычайных ситуаций; - работы, не связанные с должностными обязанностями	до 150 % до 50 %	по мере необходимости на учебный год

- 2.10. Доплата за увеличение объема работы – до 100%.
- 2.11. Доплата за организацию платных образовательных услуг – до 50 %.

3. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ ДОПЛАТ

- 3.1. За нарушение или неисполнение своих обязанностей работником доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:
 - 3.1.1. Грубое нарушение трудовой дисциплины – до 100 %.
 - 3.1.2. Грубое обращение с детьми – до 100 %.
 - 3.1.3. Срывы сроков сдачи отчетов и документации – 50 %.
 - 3.1.4. Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) обучающихся – до 100 %.
 - 3.1.5. Неисполнение должностных обязанностей в полном объеме – до 100 %.
 - 3.1.6. Несоблюдение Правил внутреннего распорядка ОУ и условий коллективного трудового договора – до 100 %.

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

- 4.1. Доплаты и надбавки выплачиваются всем работникам ОУ в пределах установленного фонда надбавок и доплат (ФНД) и экономии фонда оплаты труда (ФОТ) ежемесячно как за счёт бюджетной субсидии, так и за счёт средств, полученных от приносящей доход предпринимательской деятельности ОУ.
- 4.2. Учителям, имеющим учебную нагрузку 18 и более часов в неделю и выполняющим функции классного руководителя, устанавливается доплата с коэффициентом 0,29 базового оклада.
- 4.3. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку менее ставки (18-ти часов в неделю) и выполняющим функции классного руководителя, а также педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается доплата с исчислением коэффициента 0,29 базового оклада из ФНД.
- 4.4. При возникновении расширенного объема работы в определенный период времени возможна выплата единовременной доплаты или надбавки, установленной руководителем ОУ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ.
- 4.5. Приказ о выплате или отмене выплаты доплат и надбавок оформляется приказом руководителя ОУ и доводится до сведения трудового коллектива ОУ.

5. НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ, ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ

- 5.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за интенсивность, напряженность и высокое качество работы:
 - 5.1.1. Надбавка за наполняемость классов свыше 25 человек – до 10%.
 - 5.1.2. Надбавка за работу в выпускных классах – до 20%.
 - 5.1.3. Надбавка за организацию работы по ГО и ЧС – до 50%.
 - 5.1.4. Надбавка за организацию работы по охране труда – до 50%.
 - 5.1.5. Надбавка за индивидуализацию обучения – до 20%.
 - 5.1.5. Надбавка за интенсивность, напряженность и высокое качество работы – до 150%.
- 5.1. Надбавки и доплаты устанавливаются в фиксированных суммах в пределах, установленных в настоящем Положении.

5.2. Приказ о выплате или отмене надбавки за интенсивность, напряженность и высокое качество работы оформляется руководителем ОУ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ и доводится до сведения трудового коллектива ОУ.

6. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА УСПЕХИ, ДОСТИЖЕНИЯ И ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ

- 6.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие основания для премирования работников ОУ:
- 6.1.1. Успехи в обучении и воспитании обучающихся, достижения в педагогической и иных видах трудовой деятельности, интенсивность, напряженность и высокое качество работы – до 150%.
 - 6.1.2. За многолетний добросовестный труд в образовательном учреждении и в связи с юбилейными датами работников ОУ – до 200%.
- 6.2. Премирование всех работников ОУ производится в пределах установленного фонда надбавок и доплат (ФНД) и экономии фонда оплаты труда (ФОТ) как за счёт бюджетной субсидии, так и за счёт средств, полученных от приносящей доход предпринимательской деятельности ОУ.
- 6.3. Приказ о премировании работников ОУ оформляется руководителем ОУ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ и доводится до сведения трудового коллектива.
- 6.4. Совокупный размер материального стимулирования работников ОУ максимальными размерами не ограничивается.