

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 350
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБОУ школа № 350 Невского района Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТО
Управляющим советом
ГБОУ школы № 350
Невского района Санкт-Петербурга
(протокол от 31.08.2018 г. № 1)

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 31.08.2018 г. № 142
Директор
ГБОУ школы № 350
Невского района Санкт-Петербурга
Д.С. Мельников



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников

Санкт-Петербург

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании и иных выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 350 Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании

- Трудовой Кодекс Российской Федерации,
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»,
- Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р,
- Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 17 июля 2013 года).

1.2. Положение разрабатывается, согласовывается и рассматривается с Управляющим Советом, Председателем профсоюзного комитета, утверждается руководителем Учреждения.

1.3. В Учреждении вводятся следующие виды материального стимулирования:

- надбавка за напряженность и высокое качество работы;
- персональная надбавка за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда;
- надбавка за вредные условия труда;
- надбавки за эффективность деятельности педагогических работников регламентируются самостоятельным локально-нормативным актом – Положением о порядке распределения части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников Школы;
- надбавки за эффективность деятельности работников (руководителей 2-3 уровня, служащих, рабочих) регламентируются самостоятельным локально-нормативным актом – Положением о порядке распределения части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности работников (руководителей 2-3 уровня, служащих, рабочих) Школы;
- доплата за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- доплата за разницу в должностных окладах;
- доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге;
- доплата при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата компенсационного характера за работу в выходной или праздничный нерабочий день;
- доплата компенсационного характера за неблагоприятные, вредные условия труда, тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда;
- премирование;
- материальная помощь.

1.4. При разработке условий материального стимулирования учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- дифференциация заработной платы, в зависимости от напряженности труда (нагрузки) работников с учетом системы оплаты труда, которая устанавливается на основе единого тарифно-квалификационного [справочника работ](#) и профессий рабочих, единого квалификационного [справочника должностей](#) руководителей, специалистов и служащих, или [профессиональных стандартов](#), а также государственных гарантий по оплате труда, [рекомендаций](#) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и мнения профсоюзов (при наличии);

В частности,

- согласно норм, закрепленных в статьях 146-154 ТК РФ учреждение обязано компенсировать работникам дополнительные трудозатраты, выполненные в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- в соответствии со статьей 135 ТК РФ работодатель имеет право установить дополнительные стимулирующие выплаты, предусмотренные локальными актами учреждения.

1.5. Учреждение, в пределах полученных ассигнований, самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера (заработная плата работника состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением)), согласно Положения об оплате труда и иных нормативных актов.

1.6. Все виды материального стимулирования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. В Положении используются следующие основные понятия:

- фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и напряженность, эффективность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- фонд оплаты труда (ФОТ) – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер (могут начисляться постоянно или временно);
- надбавки по критериям эффективности – дополнительные выплаты к окладам по достигнутым показателям по критериям эффективности, носящие стимулирующий характер (могут начисляться постоянно или временно);
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда (могут носить постоянный или временный характер);
- премии – денежное материальное поощрение работнику;
- материальная помощь - помощь, оказываемая нуждающимся работникам учреждения в денежной форме, не связана с результатом деятельности учреждения или с индивидуальными результатами работника. Носит непроизводственный характер и не связана с оплатой труда работников.

1.8. Источником ассигнований для выплаты надбавок, доплат и прочих выплат компенсационного, стимулирующего характера, в т.ч. по критериям эффективности является Фонд надбавок и доплат (ФНД), экономия фонда оплаты труда (ФОТ).

2. Порядок и источник установления выплат

2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам производятся из ФНД или экономии ФОТ и устанавливаются в их пределах.

2.2. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к окладу (тарифной ставке), в размере кратном к окладу (тарифной ставке) или в абсолютной величине – в рублях согласно данного Положения.

2.3. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (единовременно, месяц, два, квартал, полугодие, учебный год, календарный год) так и на неопределенный срок.

2.4. Доплаты устанавливаются приказом руководителя Школы на основании данного Положения.

2.5. Решение об установлении надбавок по критериям эффективности принимается Комиссией по установлению выплат по критериям эффективности деятельности работников Учреждения, и утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.6. Решение об установлении прочих надбавок, премий, материальной помощи принимается и оформляется протоколом Управляющего Совета образовательного Учреждения (далее по тексту - Управляющий Совет ОУ) и приказом руководителя Учреждения.

2.7. Размеры надбавок и доплат определяются

Школой в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.8. Совокупный размер доплат, надбавок, премий, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

3. Надбавки и доплаты

Таблица № 1

Виды доплат и надбавок		Размер доплат и надбавок	Период выплаты
3.1. Надбавка за напряженность и высокое качество работы			
3.1.1.	Персональные надбавки: - руководителям 2-го и 3 -го уровней к должностному окладу в зависимости от личного вклада каждого - за сложность, напряжённость и высокое качество работы - за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда	от 10% до 100% от должностного оклада или в абсолютной величине – в рублях	устанавливается приказом руководителя ежегодно на три месяца, один месяц или на период с 01.09 -31.12 01.09-31.05 01.01. по 31.08 с 01.01 по 31.12
3.1.2.	Надбавка по критериям эффективности педагогических работников	от 200,00 руб. до 30 000,00 руб. Регламентируется Положением о порядке распределения части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №350 Невского района Санкт-Петербурга	Устанавливается решением Комиссии, приказом руководителя на полугодие по итогам представленного самоанализа деятельности с 01.01 по 30.06 и с 01.09 по 31.12
3.1.3.	Надбавка по критериям эффективности деятельности работников (руководителей 2-3 уровня, служащих, рабочих)	от 100,00 руб. до 30 000,00 руб. Регламентируется Положением о порядке распределения части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности работников (руководителей 2-3 уровня,	Устанавливается решением Комиссии, приказом руководителя на полугодие по итогам представленного самоанализа деятельности

		<p>служащих, рабочих) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №350 Невского района Санкт- Петербурга</p>	<p>с 01.01 по 30.06 и с 01.09 по 31.12</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Напряженность выполняемой работы заключается в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещении одновременно ряда функций, значительном объеме выполняемых работ. • Надбавка за напряженность и высокое качество работы руководителям 2-го и 3-го уровней к должностному окладу устанавливается в зависимости от личного вклада каждого. • Сложность и напряжённость выполняемой работы заключается в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещении одновременно ряда функций, значительном объёме выполняемых работ. • Высокое качество работы заключается в новизне и эффективности способов решения производственных задач, степени творческого участия в работе, результативности в работе, напряженности и интенсивности труда • Каждая кандидатура на выплату надбавки за напряженность и высокое качество работы рассматривается руководителем в индивидуальном порядке. • Надбавка за эффективность деятельности работников (руководителей 2-3 уровня, служащих, рабочих) не имеет регламентированной законодательством средней заработной платы в сфере общего образования в регионе. Регламентируется Положением о порядке распределения части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности работников (руководителей 2-3 уровня, служащих, рабочих). • Надбавка по критериям эффективности педагогических работников регламентируются Положением о порядке распределения части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников. 			
<p>Принципом стимулирования работников является дифференцированный подход к определению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества, интенсивности и результата работы.</p> <p>Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются работникам за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нарушение правил трудового распорядка • Нарушение работниками педагогической этики • Нарушение санитарно-эпидемиологического режима • Детского травматизма по вине работника • Нарушение правил пожарной безопасности и охраны труда, техники безопасности • Халатного отношения к сохранности имущества Школа • Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся и воспитанников • Отсутствие результатов по работе с родителями (наличие задолженности по родительской плате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации • Нарушение исполнительской дисциплины • Действующие дисциплинарные взыскания • Наличие дисциплинарного взыскания за период премирования, установления надбавки по критерия эффективности • Нарушения при организации питания обучающихся и воспитанников 			

3.2. Выплаты компенсационного характера

3.2.1.	Доплата компенсационного характера за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);	за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада)	На основании приказа руководителя по факту с указанием конкретных дат и событий
3.2.2.	Доплата компенсационного характера за работу в выходной или праздничный нерабочий день (ст. 153 ТК РФ);	оплачивается не менее чем в двойном размере (1)	На основании приказа руководителя по факту с указанием конкретных дат
3.2.3.	Доплата компенсационного характера за работу отдельных квалификационных должностей	в соответствии с нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга	На основании приказа руководителя
<ul style="list-style-type: none"> Надбавки по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <p>(1) По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>			

3.3. Доплата за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей работника

3.3.1.	Ответственным за охрану труда, ГО ЧС, пожарную дружину, пожарную безопасность, эвакуационную комиссию, электрохозяйство, элеваторный узел (за ведение и оформление документации по перечисленным направлениям);	от 300 до 1000 рублей	на период: месяц, три, полгода
3.3.2.	За ведение воинского учёта	от 300 до 500 рублей	на период: месяц, три, полгода
3.3.3.	За работу с официальным сайтом	от 300 до 500 рублей	единовременно либо ежегодно на период: месяц, три, полгода

3.3.4.	<p>- Ведение Государственного заказа (составление конкурсной документации и технических заданий, работа в АИСГЗ,)</p> <p>-ЕИС (Единая информационная система в сфере закупок)</p> <p>Контрактная служба</p>	<p>от 500 до 1000 рублей</p> <p>от 500 до 1000 рублей</p> <p>от 500 до 1000 рублей</p>	<p>единовременно, или устанавливается ежегодно на период: месяц, три, полгода</p> <p>единовременно, или устанавливается ежегодно на период: месяц, три, полгода</p> <p>единовременно, или устанавливается ежегодно на период: месяц, три, полгода</p>
3.3.5.	Организация курсов повышения квалификации, семинаров, мастер классов районного, городского уровня на базе Школы	от 500 до 1000 рублей	единовременно
<p>Доплаты оформляются приказом руководителя. При выполнении разового поручения, дополнительной работы (месяц) дополнительное соглашение с работником не заключается, за дополнительную работу на срок более месяца заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.</p>			
<p>3.4. Доплата за разницу в должностных окладах</p>			
Доплата разницы в должностных окладах	согласно тарификации	на период выполнения работы	
<p>3.5. Доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге</p>			
Доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге	в конкретной сумме (разница между должностным окладом и минимальной заработной платой)	Устанавливается ежегодно на текущий финансовый год или ежемесячно	
<p>Доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге, устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на календарный год.</p>			
<p>Доплаты оформляются приказом руководителя.</p>			
<p>Таблица № 4</p>			
<p>4. Премирование</p>			
4.1.	- в связи с юбилеем работника, (35,40, 45, 50, 55,	от 1000 до 3000 рублей	единовременно

	<p>60, 65,70);</p> <ul style="list-style-type: none"> - государственные и профессиональные праздники; - за высокое качество работы, эффективность, результативность решения производственных задач, степени творческого участия в работе, интенсивность труда; - по итогам работы за учебный год; - по итогам работы в летний период; 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Премирование работников образовательного учреждения, в том числе руководителя Образовательного учреждения, может производиться при только наличии экономии ФНД (на конец финансового года фонда оплаты труда). • Премирование работников и размер премирования оформляется приказом руководителя, с которым работник знакомится под подпись. Решение о премировании руководителя учреждения принимает учредитель, который издает распоряжение о премировании руководителя подведомственного администрации. Основными условиями премирования являются: <ul style="list-style-type: none"> ○ Строгое выполнение профессиональных обязанностей согласно должностной инструкции, образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное выполнение решений, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей; ○ Отсутствие детского травматизма; ○ Соблюдение Санитарных правил устройства и содержания Образовательного учреждения; ○ Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; ○ Успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий; - организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на развитие деятельности учреждения; ○ Работа без жалоб родителей и замечаний контролирующих органов; ○ Большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата. • Премия по итогам работы за год выплачивается в фиксированной сумме в пределах экономии ФОТ. Единовременная премия выплачивается в фиксированной сумме. • При премировании сотрудников Образовательного учреждения учитывается: <ul style="list-style-type: none"> - наличие (отсутствие) обоснованных жалоб на работу сотрудника учреждения; - наличие (отсутствие) травматизма обучающихся и воспитанников; - соблюдение (несоблюдение) установленных сроков представления оперативных, информационных и отчетных данных. • Работникам Образовательного учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается. • Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премий производится за фактически отработанное время в данном периоде. 		

5. За счет экономии ФДО производятся следующие доплаты:

Виды доплат	Размер доплат	Период выплаты
5.1. Доплата за замещение временно отсутствующего работника		
Доплата за замещение временно отсутствующего работника	от 10% до 100% от должностного оклада или в абсолютной величине – в рублях	На период замещения
5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполненных работ		
Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполненных работ	от 10% до 100% от должностного оклада или в абсолютной величине – в рублях	На период совмещения (или) выполнения работ

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера материального стимулирования или его лишения

- 6.1. Дисциплинарное взыскание (приказ) за недобросовестное выполнение своих должностных обязанностей.
- 6.2. Низкая исполнительная дисциплина.
- 6.3. Детский травматизм по вине работника.
- 6.4. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 6.5. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и служебного поведения, санитарных правил устройства содержания Школы, нарушение режима дня, реализации основной образовательной программы.

7. Заключительные положения

- 7.1. Вопросы, не оговоренные настоящим Положением, решаются руководителем Учреждения самостоятельно в соответствии с Трудовым кодексом и законодательными актами Российской Федерации.
- 7.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или принятия изменений, дополнений, которые принимаются решением уполномоченного коллегиального органа, утверждаются приказом.