

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 268 Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием
ГБОУ Школа №268
Протокол от 21.01.2020 №4

УТВЕРЖДЕНО

Приказ от 21.01.2020 № 21/1-од
Директор ГБОУ Школы №268

А.В. Смирнова



СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
ГБОУ Школа №268
Протокол от 16.01.2020 №1
Председатель профкома
С.А. Радиопова



Положение
о материальном стимулировании работников
ГБОУ Школы № 268 Невского района Санкт-Петербурга
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ;
- Федеральным законом от 03.07.2016 № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Законом «О бюджете Санкт-Петербурга на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СПб»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 09 сентября 2013 г. №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев 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»;

- Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год» от 12 сентября 2016 г.;
- Региональным соглашением о минимальной заработной в Санкт-Петербурге на очередной год;
- Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ Школы №268 Невского района Санкт-Петербурга;
- Коллективным договором между Администрацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школой № 268 Невского района Санкт-Петербурга и работниками первичной профсоюзной организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школой № 268 Невского района Санкт-Петербурга на 2019-2021 годы.

1.2.С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Школы в ГБОУ Школе №268 Невского района Санкт-Петербурга вводятся следующие виды материального стимулирования работников: доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера характера, премии, материальная помощь.

- **заработная плата** - это вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ)

- **компенсационные выплаты** – это выплаты, работнику связанные не с его квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы, а с особыми условиями его труда, влекущими дополнительные (повышенные) физиологические и материальные затраты работника и, как следствие, необходимость компенсирования этих затрат посредством установления работнику повышенной оплаты труда.

- **стимулирующие выплаты** - это стимулирование высокоэффективного труда.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда.

- **фонд оплаты труда (ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников;

- **фонд должностных окладов** (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

- **премия** – это выплата стимулирующего характера, которая выплачивается за определенные успехи, результаты, достижения в труде. Премии могут быть связаны не только с результатами труда, но и с праздничными и юбилейными датами,

2. Порядок установления доплат и надбавок

2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам работников по всем группам должностей (административно-управленческий персонал, педагогические работники, прочие специалисты, служащие, младший обслуживающий персонал) а также премии и материальная помощь устанавливаются в пределах фонда оплаты труда утвержденного нормативным актом главного распорядителя средств бюджета.

2.2. Надбавка к должностному окладу директора устанавливается нормативным актом главного распорядителя средств бюджета. Выплата надбавки к должностному окладу директора устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.3. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, являющегося главным распорядителем средств бюджета образовательного учреждения в установленном порядке.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются ежемесячно решением Комиссии по установлению доплат, надбавок и материального стимулирования работников. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяется Комиссией по установлению доплат, надбавок и материального стимулирования работников и утверждается приказом директора школы.

2.5. Основания для назначения премий, и оказания материальной помощи, а также их размеры устанавливаются решением комиссии по установлению доплат, надбавок и материального стимулирования работников. Решения Комиссии по установлению доплат, надбавок и материального стимулирования работников утверждается приказом директора школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.6. Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от характера, объема и качества выполняемой работы, её эффективности, значимости и результативности в процентном отношении либо в абсолютных величинах.

2.7. Доплаты и надбавки могут быть установлены как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

2.7. Доплаты и надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу специалистам, деятельность которых отвечает дополнительным квалификационным требованиям по сравнению с типовыми требованиями, предъявляемым к данной должности, а также специалистам за выполнение работ, напрямую связанных с обеспечением безопасности, безаварийности, охране жизни и здоровья, сохранением материальных ценностей, улучшением условий труда в учреждении.

2.8. При установлении доплат и надбавок работникам школы, используются следующие критерии оценки их труда:

2.8.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

2.8.2. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

2.8.3. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях районного, городского, федерального значения.

2.8.4. Успешное выполнение плановых показателей, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

2.8.5. Совершенствование методической базы, обобщение передового опыта педагогов, внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс, апробация новых программ, учебников, пособий, электронных средств обучения и т.д.

2.8.6. Активное участие в общественной жизни школы, привлечение учащихся и родителей к социально значимой деятельности.

2.8.7. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы.

2.8.8. Профессиональный вклад в развитие различных направлений работы школы: образовательная и воспитательная деятельность, развитие внешних связей, совершенствование материальной базы и др.

2.9. Размеры доплат и надбавок могут быть пересмотрены в случаях:

2.9.1. Изменения учебной нагрузки и служебных обязанностей в течение учебного года.

2.9.2. Систематического невыполнения работником обязанностей, за которые ему определены доплаты и надбавки, ухудшения качества работы, нарушения трудовой дисциплины.

2.9.3. Производственной необходимости по решению комиссии пропорционально всем работникам.

2.9.4. Изменения фонда оплаты труда по учреждению, а также размера фонда доплат и надбавок, закрепленного нормативным актом Учредителя.

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера

3.1 Доплаты компенсационного характера

Категории работников	Критерий установления доплат	%
Педагогические работники	1. За проверку тетрадей и письменных работ учителям-предметникам, с учетом фактической нагрузки (с 01.09 по 31.05)	5-30% от базовой единицы
	2. За классное руководство	До 50% от базовой единицы
	3. За руководство методическими объединениями школы	3-10% от базовой единицы
	4. За увеличение объема выполняемых работ	5-100% от базовой единицы
	5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5-100% от базовой единицы
Административно-управленческий	1. За увеличение объема выполняемых работ	5-100% от базовой единицы
	2. За организацию бесплатного и абонементного питания учащихся	5-10% от базовой единицы

персонал, педагогические работники, прочие специалисты, служащие	3. За осуществление контроля за своевременным прохождением работниками флюорографических обследований, профилактических прививок, профилактических осмотров работников	5-15% от базовой единицы
	4. За работу с документацией Пенсионного фонда	5-15% от базовой единицы
	5. За техническую поддержку программных средств электронного документооборота, криптографии, техническое обеспечение модулей АИСУ «Параграф», «Знак» и др.	15-25% от базовой единицы
	6. За администрирование официального сайта школы и информационных страниц школы на педагогических интернет-порталах города и района	15-25% от базовой единицы
Административно-управленческий персонал, прочие специалисты, служащие младший обслуживающий персонал	1. За расширение зоны обслуживания по занимаемой должности в связи с производственной необходимостью	10-50% от базовой единицы
	2. За обеспечение безаварийной жизнедеятельности учреждения, обслуживание автоматизированных систем безопасности, обеспечение информационной безопасности, благоприятного и безопасного санитарно-гигиенического состояния	5-50% от базовой единицы
	3. За систематическую дополнительную работу по благоустройству помещений, территории	5-50% от базовой единицы

*За работу в выходные или праздничные дни работодатель производит оплату в двойном размере, либо по заявлению работника предоставляет дополнительные дни отдыха.

3.2 Надбавки компенсационного характера

Категории работников	Критерий установления доплат и надбавок	% к базовому окладу / сумма в рублях
Педагогические работники Административно-управленческий персонал, прочие специалисты, служащие,	За напряженность трудового процесса	5-50% от базовой единицы

Младший обслуживающий персонал		
--------------------------------	--	--

3.3 Единовременные выплаты поощрительного характера:

Категории работников	Критерий установления доплат и надбавок	% к базовому окладу / сумма в рублях
Педагогические работники	1. При награждении Государственными наградами РФ	до 150% от должностного оклада
Административно-управленческий персонал, педагогические работники, прочие специалисты, служащие,	2. При присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ	до 150% от должностного оклада
	3. При награждении Почетной грамотой Министерства просвещения	до 150% от должностного оклада
	4. При награждении знаком «Почетный работник общего образования РФ»	до 150% от должностного оклада
Младший обслуживающий персонал	5. При награждении знаком «За заслуги в образовании»	до 120% от должностного оклада
	6. При награждении благодарственными письмами администрации соответствующего района	до 30% от должностного оклада

4. Надбавки стимулирующего характера педагогических работников

4.1 Основания и порядок проведения оценки эффективности труда педагогических работников

4.1.1 Надбавки стимулирующего характера педагогических работников назначаются на основании оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников.

4.1.2 Оценку эффективности труда педагогического работника ГБОУ Школы №268 проводит экспертный совет, который входит в состав Комиссии по установлению доплат, надбавок и материального стимулирования работников.

4.1.3 В установленные приказом руководителя ГБОУ Школы № 268 сроки педагогические работники передают в экспертный совет заполненные собственноручно карты оценки эффективности своей деятельности.

4.1.4 Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в карте материалов оценку эффективности труда педагогических работников в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогического работника.

4.1.5 Экспертная оценка эффективности деятельности педагогического работника проводится по каждому из критериев (в соответствии с нормативами оценки), представленному в контрольной карте.

4.1.6 Карта оценки эффективности, завершающаяся итоговым баллом педагогического работника, подписывается председателем экспертного совета и одним из членов экспертного совета, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

4.1.7 В случае, если педагогический работник имеет нагрузку менее, чем ставка, при расчете выплаты стимулирующего характера применяется поправочный коэффициент на баллы, набранные педагогическим работником и устанавливается по формуле:

$$K = \text{количество часов по тарификации} / \text{количество часов по ставке}.$$

4.1.8 Расчет коэффициента эффективности деятельности педагогического работника осуществляется на основании деления суммы баллов, набранных педагогом к максимально набранным за данный период.

4.1.9 Определение уровня эффективности осуществляется на основании таблицы:

коэффициент эффективности	уровень эффективности
0,90 – 1,00	высокий
0,80 – 0,89	повышенный
0,65 – 0,79	достаточный
0,5 – 0,64	низкий
менее 0,5	критический

5. Критерии оценки эффективности труда

Настоящим положением утверждаются:

- показатели, критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника;
- карта оценки эффективности деятельности педагогического работника (Приложения 1-8);
- схема определения уровня эффективности деятельности педагогического работника (п.п. 4.1.5 – 4.1.8 настоящего Положения)

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки эффективности труда

6.1 В случае несогласия педагога с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать в экспертный совет образовательной организации апелляцию.

6.2 Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертного совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

6.3 Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

- 6.4 На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и педагог, подавший апелляцию.
- 6.5 В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены экспертного совета проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.
- 6.6 Оценка, данная экспертным советом в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

7. Выплаты за эффективность труда

- 7.1 Надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам за эффективность труда устанавливаются приказом директора ГБОУ Школа № 268 на основании протокола Комиссии по установлению доплат, надбавок и материального стимулирования работников.
- 7.2 Надбавки за эффективность труда выплачиваются ежемесячно по итогам работы педагогического работника за отчетные периоды: с 1 марта по 31 августа, с 1 сентября по 28 февраля.

Расчет «цены» одного «балла качества», выраженной в денежных величинах, производится членами экспертной комиссии и фиксируется в протоколе оценки качества труда за каждый отчетный период. «Цена» одного «балла качества» составляет результат деления стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на сумму «баллов», набранную всеми педагогическими работниками, предоставившими контрольные карты оценки эффективности своей деятельности (карты самоанализа) с приложениями.

8. Порядок установления премий

8.1 Премии из фонда экономии заработной платы устанавливаются в качестве материального поощрения работников за добросовестный и эффективный труд и высокие результаты в работе, а также в связи с юбилейными датами, праздниками и другими памятными датами решением Комиссии по установлению доплат, надбавок и материального стимулирования работников и утверждаются приказом директора.

8.2 Премирование работников производится при наличии финансирования после выплаты обязательных доплат сотрудникам.

8.3 Премирование руководителя ОУ производится по распоряжению вышестоящих органов управления образованием.

8.4 Единовременные премии

Юбилейная дата рождения	до 10000 руб.
В связи со свадьбой сотрудника	до 10000 руб.
В связи с рождением ребенка	до 10000 руб.
В связи с профессиональными праздниками	до 1000 руб.

8.5 Основания для лишения премирования.

Основаниями для лишения единовременного (разового) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов -100%;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима до 100%;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей-100%;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям)-100%;
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника школы-100%;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями до 100%;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности-100%;
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы –до 100%;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности-до 100%;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения- до 100%.

9. Материальная помощь и порядок ее выплаты

Материальная помощь может быть оказана сотрудникам ОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации из фонда экономии заработной платы с учетом предложений выборного профсоюзного органа.