

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ НОШ № 615
Адмиралтейского района СПб
Протокол № 1 от 26.08.2019 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ НОШ № 615
Адмиралтейского района СПб
Е.М.Смирнова
Приказ № 165 от 30.08.2019 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
И.В.Дмитриева

26.08.2019 г.

**Положение об установлении доплат и надбавок,
носящих компенсационный и стимулирующий характер, и премировании
работников Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения начальной общеобразовательной школы № 615
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным актом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы № 615 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) и ставит своей целью:

- а) усиление социально-экономической защиты работников ОУ;
- б) улучшение материального положения работников и усиления стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда;
- в) развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, внедрению прогрессивных форм и методов образовательного процесса.

1.2. Положение составлено в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями);
- Приложение «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга» к распоряжению Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02.12.2005 № 916-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении примерных показателей и критериев качества труда ...» от 09.09.2013 № 2071-р;
- Коллективный договор;
- Другие действующие нормативные документы.

1.3. В компетенцию образовательного учреждения входит определение видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда. Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, год), так и на неопределенный срок.

Настоящее Положение регулирует вопросы установления дополнительных выплат к окладам работников, носящих компенсационный и стимулирующий характер.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК И ДРУГИХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСИРУЮЩЕГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки, другие выплаты могут носить как постоянный характер (устанавливаются сроком на один учебный год) так и временный (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, единовременно) и производятся администрацией образовательного учреждения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются администрацией на конкретный учебный год на основании данного Положения. Выплаты стимулирующего характера назначаются по согласованию с комиссией по рассмотрению установления выплат. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя. В состав комиссии, в том числе включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом и приказом руководителя образовательного учреждения.

Все выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат (далее ФНД).

Надбавки к должностному окладу руководителя образовательного учреждения за сложность, напряженность и высокое качество работы, а также премирование устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления - главой администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга из ФНД учреждения согласно действующим нормативным документам.

Виды и размеры выплат могут пересматриваться в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ

3.1. Доплаты компенсационного характера выплачиваются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; за дополнительные трудозатраты работников; за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно

возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

3.2. Доплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам на учебный год, учебное полугодие, на время выполнения указанных видов деятельности. Все виды доплат производятся работникам за фактически отработанное время.

3.3. Надбавки работникам выплачиваются за осуществление трудовых обязанностей в режиме повышенной интенсивности труда и могут быть установлены работникам на год, полугодие, или ежемесячно за специальный режим работы, за фактически отработанное время.

3.4. Премирование - стимулирующая выплата, выплачивается работникам по результатам труда за год, полугодие, или ежемесячно по решению Комиссии по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера за отработанное время.

3.5. В целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников ОУ устанавливаются доплаты стимулирующего характера, расчет которых производится 2 раза в год (в январе и июне) и, соответственно, устанавливаются на 6 месяцев. Расчет производится по каждой категории сотрудников.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за эффективность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя ОУ. В состав комиссии могут входить: заместители директора, председатель профсоюзного комитета школы, представители педагогического совета.

Сотрудники самостоятельно заполняют оценочные листы согласно критериям и баллам, утвержденным локальным актом о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и сдают в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера. Комиссия определяет объективность оценки, вносит поправки (допустима подготовка оценочного листа в электронном виде).

Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, выставленные баллы по соответствующим критериям (самооценка) с обоснованием, поправки членов комиссии, дату заполнения оценочного листа.

Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на заседании Комиссии по рассмотрению установления выплат из части фонда платы труда с оформлением письменного протокола. В протоколе указывается дата проведения заседания, фамилии и инициалы присутствующих членов комиссии, фамилия и инициалы работников с указанием должности, количество баллов, полученное после проверки членами комиссии.

Баллы суммируются по каждой категории работников школы. Цена балла по каждой категории работников высчитывается путем деления суммы, предусмотренными нормативными документами школы и администрации района об оплате труда на выплату стимулирующих доплат по каждой категории на суммарное количество баллов, набранных сотрудниками данной категории. Полученная сумма - цена 1 балла, умножается на сумму баллов каждого сотрудника, и полученная сумма выплачивается ежемесячно.

3.6. Выплаты могут быть уменьшены или увеличены в течение учебного года. Основанием к уменьшению выплат могут стать причины, изложенные в данном положении, а также нарушения правил внутреннего распорядка, Устава, должностных инструкций, наличие обоснованных жалоб на работника.

4. ВИДЫ ДОПЛАТ

1	Доплата за проверку тетрадей	1 – 100 %	Ежемесячно
2	Доплата за заведование кабинетами	1 – 100 %	Ежемесячно
3	Доплата за неблагоприятные условия труда (вредность) Производится по результатам аттестации рабочих мест.	1 – 100 %	Ежемесячно
4	Доплата за внеклассную работу учителей физической культуры	1 – 100 %	Ежемесячно
5	Доплата за организацию работы по ГОЧС	1 – 100 %	Ежемесячно
6	Доплата за расширение зоны обслуживания	1 – 100 %	Ежемесячно

5. ВИДЫ НАДБАВОК

1	Надбавка за методическую работу (руководство МО)	1 – 100 %	Ежемесячно
2	Надбавка за организацию питания школьников	1 – 100 %	Ежемесячно
3	Надбавка библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников	1 – 100 %	Ежемесячно
4	Надбавка за ведение протоколов педагогического совета ОУ	1 – 100 %	Ежемесячно
5	Надбавка за ведение электронных баз по правонарушениям, базы метрополитена, льготного проезда, отчетности по контингенту, заполнения информации на государственных сайтах	1 – 100 %	Ежемесячно
6	Надбавка за ведение электронной базы «Параграф»	1 – 100 %	Ежемесячно
7	Надбавка за работу по информатизации ОУ, работу с сайтом ОУ	1 – 100 %	Ежемесячно
8	Надбавка за ведение работы по охране труда и соблюдению техники безопасности	1 – 100 %	Ежемесячно

9	Надбавка библиотекарю за работу с почтовым отделением и организацию подписки на периодическую печать	1 – 50 %	Ежемесячно
10	Надбавка за работу с системой государственного заказа	1 – 100 %	Ежемесячно
11	Надбавка за участие в опытно-экспериментальной работе ОУ	1 – 100 %	Ежемесячно
12	Надбавка за разработку нормативно-правовой базы ОУ	1 – 100 %	Ежемесячно
13	Надбавка за работу с медицинскими книжками сотрудников	1 – 100 %	Ежемесячно
14	Надбавка заместителям директора по УВР, АХЧ за работу с большим контингентом учащихся и родителей, подготовку различных бумажных и электронных документов	1 – 100 %	Ежемесячно
15	Надбавка заместителю директора по ВР, педагогу организатору за интенсивность индивидуальной и коллективной работы, проведение большого количества мероприятий	1 – 100 %	Ежемесячно
16	Надбавка заместителю директора по АХЧ за интенсивность в работе по подготовке ОУ к новому учебному году	1 – 100 %	Ежемесячно
17	Надбавка работникам ОУ за напряженность в работе во время эпидемий, дней открытых дверей, праздников, родительских собраний, ремонтов, выборов	1 – 100 %	Ежемесячно
18	Надбавка за расширение воспитательного пространства в рамках ОУ и вне ОУ	1 – 100 %	Ежемесячно
19	Надбавка работникам школы за высокую результативность работы	1 – 100 %	Ежемесячно

6. ПРЕМИРОВАНИЕ

Выплаты стимулирующего характера (премии) устанавливаются с целью осуществления дифференцированного подхода и поощрения работников качественно выполняющим различные виды работ, входящих в круг их должностных обязанностей, а также выполняющих дополнительные виды работ, не входящих в их основные обязанности. Премирование осуществляется по

решению Комиссии по установления выплат стимулирующего характера. Премирование может производиться ежемесячно, поквартально, по итогам года из надтарифного фонда, при наличии средств.

Критериями к премированию педагогических работников являются:

- Наличие благодарностей за хорошую учебно-воспитательную работу с учащимися, отмеченных приказами (распоряжениями) администрации Адмиралтейского района, Комитета по образованию, директора и других организаций (размер премии 1000,00 рублей);
- За проявление творческой инициативы, направленной на совершенствование деятельности ОУ (размер премии 5000,00 рублей);
- Выполнение работ, обеспечивающих нормальное функционирование ОУ, ее санитарно-техническое состояние, внешний вид и благоустройство (размер премии 3000,00 рублей);
- За успешное выполнение особо важных и срочных работ (размер премии 2000,00 рублей);
- Качественное ведение учётно-отчётной документации (размер премии 2000,00 рублей);
- Инновационная деятельность, работа по экспериментальной программе, деятельность по изучению, внедрению и распространению передового опыта (размер премии 3000,00 рублей);
- Проведение открытых уроков и семинаров (размер премии 1500,00 рублей);
- Высокие достижения в организации и постановке внеклассной воспитательной работы с учащимися, высокий уровень их воспитанности (размер премии 5000,00 рублей);
- Активное участие в общественной жизни трудового коллектива и общественно-полезных значимых делах (размер премии 3000,00 рублей);
- Активное участие в районных воспитательных, методических и иных мероприятиях повышающих имидж ОУ (размер премии 5000,00 рублей);
- Высокий уровень трудовой дисциплины, результативное дежурство учителя (размер премии 1500,00 рублей);
- За высокое качество работы, неравнодушное, инициативное, ответственное отношение к выполняемым обязанностям (размер премии 10000,00 рублей);
- За работу с молодыми учителями, педагогическое мастерство (размер премии 3000,00 рублей);
- Организация интересного и познавательного досуга детей (размер премии 2000,00 рублей).

Критериями к премированию административных работников являются:

- Активное участие и творческие достижения педагогического коллектива в районных, городских мероприятиях (размер премии 5000,00 рублей);
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у родителей учащихся, общественности (размер премии 10000,00 рублей);
- Выполнение работ, обеспечивающих нормальное функционирование школы, ее санитарно-техническое состояние, внешний вид и благоустройство (размер премии 5000,00 рублей).

Критериями к премированию вспомогательного и обслуживающего персонала являются:

- Выполнение работ, обеспечивающих нормальное функционирование школы, ее санитарно-техническое состояние, внешний вид и благоустройство (размер премии 3000,00 рублей).

ГБОУ НОШ № 615 АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА СПб, Смирнова Евгения Михайловна
24.03.2021 00:47 (MSK), Простая подпись