

ПРИНЯТО
общим собранием
ГБОУ СОШ №182
Протокол № 3 от 15.12.2015 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора № 401
от 15.12.2015
В.В.Адамович

Внесенные изменения

ПРИНЯТО
общим собранием
ГБОУ СОШ №182
Протокол № 8
от 31.05.2016

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
ГБОУ СОШ №182
Протокол №7
от 27.05.2016 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора № 256
от 02.06.2016
В.В.Адамович

ПРИНЯТО
общим собранием
ГБОУ СОШ №182
Протокол № 3
от 24.01.2017 г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
ГБОУ СОШ №182
Протокол № 14
от 25.01.2017 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом И.О.директора
№ 44
от 25.01.2017 г.
П.Н. Рукавишникова

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат
работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 182
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

с изменениями на 25.01.2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих и иных выплат работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», и распоряжением Комитета по образованию 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»

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера и иных выплат сотрудникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Школа) в зависимости от их творческого участия в работе, важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, современности и качества выполнения работы и разработано в целях создания условий для развития активности и инициативы работников Школы, повышения результативности их деятельности, трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду.

1.3. К стимулирующим выплатам сотрудникам Школы относятся: доплаты и надбавки, премии. К иным выплатам сотрудникам Школы относятся: материальная помощь.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

1.4.1. Доплата за работу в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) устанавливается сотрудникам Школы приказом по Школе. Размер доплаты устанавливается в процентах от должностного оклада в соответствии с действующим законодательством не ниже 35% часовой ставки (оклада).

1.4.2. Доплата в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа устанавливается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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.

1.4.3. Доплата работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда Школа руководствуется Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.92 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

1.4.4. Переработка рабочего времени воспитателей групп продленного дня вследствие неявки родителей является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за

сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.5. Стимулирующие, компенсационные и иные выплаты сотрудникам Школы выплачиваются в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также за счет средств, получаемых в качестве оплаты за осуществление видов деятельности, приносящей доход, осуществляемых в соответствии с Уставом Школы.

2. Доплаты и надбавки

2.1. Доплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам (дополнительные образовательные программы, реализуемые за родительскую плату) устанавливается сотрудникам Школы, проводящим и организующим платные образовательные услуги, и выплачивается из средств, поступивших от оказания платных образовательных услуг. Доплата за платные образовательные услуги устанавливается ежемесячно на период проведения платных образовательных услуг в соответствии с утвержденными сметами.

2.2. Доплата за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом К работам такого характера относятся: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается сотрудникам по соглашению сторон трудового договора. Размер доплаты устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

2.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается сотрудникам Школы по соглашению сторон трудового договора. Размер доплаты устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах пропорционально фактически отработанному времени.

2.5. Надбавка сотрудникам Школы устанавливается за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда в соответствии с приказами по Школе:

от 15.12.2015 (п.2) № 401 «Об утверждении Перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга»;

от 25.12.2015 № 408а (с изменениями от 02.06.2016 № 256) «О создании комиссии по назначению выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга».

3. Премии

3.1. Премия сотрудникам Школы выплачивается по результатам работы, исходя из личного вклада сотрудника в общие результаты работы, достижения в труде, новизны и эффективности предложенных решений, высокого коэффициента исполнительской дисциплины, своевременности и качества выполнения работы.

3.2. Размер премии устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах пропорционально отработанному времени. Размер премии не может превышать 250% должностного оклада.

3.3. Премии могут быть установлены по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год, а также единовременные премии по итогам выполнения важных заданий, в связи с юбилейными датами (50-летие и последующие пятилетия со дня рождения), профессиональными праздниками и памяtnыми датами.

4. Иные выплаты

4.1. Материальная помощь сотрудникам Школы может быть выплачена в следующих случаях:

в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, мужа (жены));

при рождении ребенка;

в случаях длительной болезни и лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и дорогостоящей операции;

в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи;

по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

4.2. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате материальной помощи является личное заявление сотрудника Школы на имя директора Школы с приложением документов, подтверждающих обстоятельства, перечисленные в п. 4.1 настоящего Положения.

4.3. Максимальный размер материальной помощи не может превышать 2,5 должностных окладов.

4.4. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда Школы.

5. Порядок назначения стимулирующих выплат

5.1. Решение о выплате и о размере стимулирующей и (или) иной выплаты сотрудникам Школы принимает директор Школы с учетом мнения профсоюзного комитета Школы и на основе решения Комиссии по установлению стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которая проводит анализ предоставленных работниками материалов (аналитических справок, оценочных листов, портфолио), переводит балльную оценку в денежный эквивалент в соответствии с формулой расчета и объемом финансирования на отчетный период.

5.2 Расчет размера доплаты производится следующим образом:

Надтарифный фонд основной школы на плановый период составляет **X%**

10% от ФОТ учреждения - выделяется на доплаты **учителей, классных руководителей.**

Стоимость 1 балла качества считается по формуле:

Цена 1 балла качества = общая сумма доплат /общее кол-во баллов, набранное всеми учителями (кл.рук.)

Доплата учителя (кл.рук.) = цена 1 балла качества*сумма баллов, набранная учителем (кл.рук.)

Оставшиеся **X%-10%** распределяются следующим образом:

X%-10% надтарифного фонда берутся за **100%**, из них:

Руководитель, зам.руководители - доплата назначается в процентном соотношении к ставке заработной плате и составляет **не более 31,8%**

Прочие специалисты (специалист по кадрам, инженер-программист, инженер-электроник ЦИО, программист ЦИО, администратор) - до **14,4%**

Стоимость 1 балла качества рассчитывается по формуле (формула расчета): Цена 1 балла качества = общая сумма доплат /общее кол-во баллов, набранное всеми проч.специалистами

Доплата прочего специалиста = цена 1 балла качества*сумма баллов, набранная прочим специалистом

Прочий персонал и служащие (уборщик служебных помещений, электромонтер, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию, гардеробщик, секретарь уч.части) – до **16,1%**

Стоимость 1 балла качества рассчитывается по формуле (формула расчета):

Цена 1 балла качества = общая сумма доплат /общее кол-во баллов, набранное всеми работниками

Доплата работника = цена 1 балла качества*сумма баллов, набранная работником

Прочие пед. работники (учитель-логопед, педагог – организатор, социальный педагог, преподаватель – организатор ОБЖ, методист)- доплата назначается в процентном соотношении к ставке заработной плате и составляет **не более 37,7%**

Надтарифный фонд ОДОД на плановый период составляет **X %**

Общий фонд доплат педагогов ОДОД и руководителя ОДОД не должен превышать общей суммы надтарифного фонда по ОДОД .

Руководитель ОДОД – до 34,8%

Педагоги ОДОД – до 65,2%

Стоимость 1 балла качества рассчитывается по формуле (формула расчета):

Цена 1 балла качества = общая сумма доплат /общее кол-во баллов, набранное всеми педагогами ОДОД

Доплата педагога ОДОД = цена 1 балла качества*сумма баллов, набранная педагогом ОДОД.

5.3. В случае нарушения сотрудником Школы трудовой или исполнительской дисциплины директор Школы вправе изменить размеры стимулирующей и (или) иной выплаты.

5.4. Стимулирующие и иные выплаты сотрудникам Школы выплачиваются на основании приказа директора.

6. Заключительные положения

6.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение разрабатываются заместителями директора по согласованию с профсоюзным комитетом Школы и вносятся приказом по Школе.