

ПРИНЯТО  
общим собранием  
ГБОУ СОШ №182  
Протокол № 1  
от 29.08.2019 г.

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
ГБОУ СОШ №182  
Протокол № 10  
от 29.08.2019 г.



УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора № 400  
от 29.08.2019 г.



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

2019 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», РАСПОРЯЖЕНИЕМ КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ от 6 декабря 2017 года N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256(с изменениями на 22 января 2019 года), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г.»

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, занятым 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.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

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, например, воспитателями 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. Проведение дополнительных учебных занятий с учащимися, для ликвидации пробелов в знаниях, например, по причине отсутствия учащегося по болезни или другой уважительной причине. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором, или оплачиваться в пределах, установленных тарификацией на конкретного педагогического работника.

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: проверка письменных работ, заведование кабинетами,

учебными мастерскими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, **классное руководство** 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 29.08.2019 № 396 «О составе 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 бальную 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%** **не менее 20 % от этой суммы** - выделяется на доплаты **учителей.**

Стоимость 1 балла качества считается по формуле:

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

Доплата учителя = цена 1 балла качества\*сумма баллов, набранная учителем.

Оставшиеся 80% надтарифного фонда распределяются следующим образом:

**80% надтарифного фонда берутся за 100%, из них:**

**Руководитель, зам.руководители** - доплата назначается в процентном соотношении к ставке заработной плате и составляет **не более 32%**

**Прочие специалисты** (специалист по кадрам, инженер-программист, инженер-электроник ЦИО, программист ЦИО, администратор) - до 20 %

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 10 %

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 38 %**

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.