

Совете от _____.

Директор ГБОУ школы № 606

Протокол № 107

_____ Шмулевич М.М.

П О Л О Ж Е Н И Е
о доплатах надбавках и премиях работников ГБОУ
школы № 606 с углубленным изучением английского языка Пушкинского района
Санкт-Петербурга.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавок, доплат и премий (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 11 статьи 32 Федерального закона «Об образовании», который относит к компетенции образовательного учреждения установление надбавок и доплат к должностным окладам работников, порядок и размеры их премирования; статьёй 54 Федерального закона «Об образовании», регулирующей особенности оплаты труда работников образовательных учреждений, которая четко определяет, что образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного образовательного учреждения самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 1671 от 01.11.2005 года «О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20.05.2008 N 586 "О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ОТ 01.11.2005 N 1671", Уставом ГБОУ школы № 606 с углубленным изучением английского языка Пушкинского района Санкт-Петербурга в целях методов материального стимулирования, используемых в школе и направленных на повышение материального вознаграждения каждого из работников, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров, учета индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

Примечание:

Согласно постановлению Правительства СПб от 20.05.2008 N 586 "О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ОТ 01.11.2005 N 1671" п.2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7.

1. «повышение размера тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений за специфику работы и за квалификацию устанавливается **руководителем** образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.
2. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение, и составляет не более 10 процентов от фонда должностных окладов образовательного учреждения.
3. Образовательное учреждение самостоятельно определяет **размер доплат и надбавок** к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, порядок и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательных учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).
4. Премирование работников образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с положением о премировании. Порядок и условия премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами и утверждаются руководителем образовательного учреждения."

- 1.2. Выплаты надбавок, доплат и премий производятся по Приказу директора ОУ из Надтарифного фонда и общего Фонда заработной платы.
- 1.3. Положение определяет порядок, сроки и размеры надбавок, доплат и премий и является основанием для принятия решений.
- 1.4. Премирование и начисление персональных надбавок осуществляется в соответствии с настоящим Положением.
- 1.5. Размеры надбавок, доплат и премий зависят от личного вклада каждого сотрудника, они могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении «Правил внутреннего трудового распорядка работников ГБОУ школы № 606» и «Должностных обязанностей работников ГБОУ школы № 606», наличия обоснованных жалоб и взысканий.
- 1.6. Общая сумма выплат зависит от размеров бюджетного финансирования ФОТ.
- 1.7. Надбавки, доплаты и премии устанавливаются сотрудникам к должностному окладу в денежном эквиваленте.
- 1.8. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на **Педагогическом Совете и утверждении директором ОУ.**

Примечание: Надбавки, доплаты и премии не являются обязательной составной частью оплаты труда, а выступают в качестве дополнительной, стимулирующей выплаты основной заработной платы работника, которую он получает за выполнение обязательных норм труда.

2. Виды материального стимулирования

- 2.1. В школе применяются следующие виды материального стимулирования: *надбавки, доплаты, премии, материальная помощь*
- 2.2. **Надбавки** (*выплата стимулирующего характера*) устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника (**приложение № 1**)
- 2.3. **Доплаты** устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (**приложение № 2**)
- 2.4. **Премии** – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда школы в целом или его структурным подразделением. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (**приложение № 3**)
- 2.5. **Материальная помощь** выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является *компенсационной выплатой* в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

3. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу

3.1 Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу работников за конкретные заслуги: учёную степень, стаж работы, профессиональные качества, чтобы вызвать у них желание совершенствоваться и дальше. Надбавка устанавливается в определенном процентном (денежном) соотношении к ставке. (**Перечень и размеры применяемых надбавок работникам школы приведены в приложении № 1**)

3.2 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном (денежном) соотношении к ставке. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

Перечень и размеры доплат приведены в приложении № 2

3.3 Доплата учителям, организующие дополнительные платные образовательные услуги, производятся за счет средств дополнительного бюджетного финансирования.

4. Порядок установления премий.

- 4.1. Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.
- 4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.
- 4.3. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти) осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом ГБОУ школы № 606.
- 4.4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения согласно *приложению № 3* по представлению предложений директора, заместителей ГБОУ школы № 606 .

Премии максимальными размерами не ограничены.

- 4.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- 4.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.
- 4.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

5. Порядок установления материальной помощи.

- 5.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам ГБОУ школы № 606 может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
 - смерть сотрудника или его близких родственников;
 - при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
 - для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи
 - случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.
- 5.2. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.
- 5.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника по распоряжению директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Предложения о премировании работников ГБОУ школы № 606 вносят директор ГБОУ школы и выборный профсоюзный орган.

Премии максимальными размерами не ограничены.

Окончательное решение о размере премии принимает директор школы и оформляет приказом.

УСТАНОВИТЬ ДЕПРЕМИРОВАНИЕ:

1. За наличие большого количества неуспевающих.
2. За наличие обоснованных жалоб родителей.
3. За нарушение Правил внутреннего распорядка ОУ, Устава школы, трудового договора в т.ч. невыполнение распоряжений администрации школы.
4. За низкий уровень качества знаний учащихся по предмету.
5. За недобросовестное отношение к выполнению функциональных обязанностей.
6. За низкий уровень профессиональной компетенции.
7. За низкий уровень воспитательной работы классного руководителя.