

Принято  
на Общем собрании  
трудового коллектива  
ГБОУ школы № 1  
с углубленным изучением  
английского языка  
Московского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 2 от 27.12.2016

Утверждаю  
Директор ГБОУ школы № 1  
с углубленным изучением  
английского языка  
Московского района  
Санкт-Петербурга  
Т.В.Власова



Приказ № 329/1 от 28.12.16

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о материальном стимулировании работников

Государственное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная  
школа № 1 с углубленным изучением английского языка  
Московского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2016 год

## 1. Общая часть

Положение составлено в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации; на основании:

- приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» с изменениями от 08.12.2016г.;

- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

- распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 1863-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию";

- приложения к распоряжению Комитета по образованию от 30 июня 2016 года № 1863-р «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

- постановления Правительства РФ от 22.07.2008 № 544 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

- распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

- распоряжения Правительства Санкт-Петербурга от 23 апреля 2013 г. N 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;

- распоряжения Комитета по образованию от 11.10.2011 № 2048-р «Об утверждении критериев оценки качества труда учителей государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования» и информационным письмом о реализации распоряжения Комитета по образованию от 11.10.2011 № 1248-р;

- распоряжения Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р «Об утверждении методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

- распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 1414-р от 07.04.2014 «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

- приложения к распоряжению Комитета по образованию № 1414-р от 07.04.2014 «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

- распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09 сентября 2013 года № 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 программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего

(полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

на основании Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга, утвержденного Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 4130-р от 17.08.2015 года;

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения вводятся следующие виды материального поощрения:

- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- оказание материальной помощи;
- установление надбавок и доплат.

### **1. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение работ и заданий.**

2.1 Премирование работников, в том числе и руководителей образовательного учреждения и руководителей образовательного учреждения, может производиться по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.2 Предложения о размере премирования работников вносит руководитель учреждения. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.

2.3. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель органа управления образованием по подчиненности учреждения.

2.4. Основными условиями премирования являются:

2.4.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

2.4.2. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.

2.4.3. Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности учреждения или отдельного работника в установленные сроки, работа без жалоб и замечаний.

2.4.4. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения, в том числе своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения и его заместителей, а также вышестоящих организаций по подчиненности.

2.4.5. Премирование работников может быть произведено к праздничным датам.

2.5. Размеры премии не ограничены. Премия может быть увеличена, если деятельность работника образовательного учреждения отвечает следующим условиям:

2.5.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

2.5.2. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения соответствующих проблем. Методическая работа.

2.5.3. Высокие достижения учащихся.

2.5.4. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. При неисполнении функциональных обязанностей или их некачественном исполнении премия не выплачивается.

2.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

2.8. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

### **3. Порядок выплаты материальной помощи.**

3.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующем случае:

3.1.1. При стихийных бедствиях.

3.1.2. В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода.

3.2. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

3.3. При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным из данного учреждения работникам.

3.4. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

При стихийных бедствиях, несчастных случаях – на основании личного заявления работника и приказа руководителя учреждения.

В целях социальной поддержки – на основании приказа руководителя.

#### **4. Порядок установления надбавок и доплат.**

4.1. Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер, устанавливаются за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда.

4.1.1. Доплаты устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда согласно перечню работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%.

4.2 Стимулирующие доплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом: проверка тетрадей, классное руководство и т.д.

4.3 Надбавки устанавливаются за сложность, напряженность, интенсивность и высокое качество работы.

4.4. Размеры надбавок, доплат, порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах надтарифного фонда; закрепляются локальными актами, коллективным договором и утверждаются руководителем образовательного учреждения. Размеры надбавок и доплат не ограничены.

4.5. Стимулирующие надбавки для категории работников в должности «учитель», «заместитель директора по УР», «заместитель директора по ВР», «заместитель директора по ИКТ», «методист», «социальный педагог» производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.5.1. В основе определения стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества результативности труда работников образовательного учреждения. Критерии могут изменяться и дополняться. (См. приложение № 1)

4.5.2. Выплаты стимулирующего характера могут производиться ежемесячно по итогам работы педагогических и руководящих работников за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

с 1 января по 30 июня

с 1 июля по 31 декабря

4.5.3. В случае выявленных нарушений, Комиссия по установлению стимулирующих выплат вправе лишить работника школы баллов по нарушенному пункту таблицы «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ школы № 1»

В случае грубого нарушения Закона об Образовании, Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда и пожарной безопасности и других нормативных актов, Комиссия по установлению стимулирующих выплат вправе лишить работника школы всех набранных баллов.

4.5.4. За работу в ночное время вахтерам устанавливается минимальный размер повышения оплаты труда 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере труда за работу в ночное время»). В связи со спецификой работы вахтеров продолжительность рабочего времени определяется за учетный период, который не может превышать одного года.

#### **5. Комиссия по установлению стимулирующих выплат**

5.1. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате производится на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат.

5.2. Общее собрание работников школы вносит предложение по составу Комиссии. Общее количество членов комиссии – 7 человек.

5.2.1. В состав комиссии входят педагогические работники, представители администрации и родительской общественности. Члены Комиссии осуществляют свою

деятельность безвозмездно на общественных началах.

5.5.2. Председателем Комиссии является директор школы.

5.2.3. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом руководителя ГБОУ школы № 1 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга.

5.3. Целью экспертной деятельности Комиссии является выявление инициативных, творчески работающих, успешно и добросовестно исполняющих должностные обязанности работников, активно внедряющих инновационные образовательные программы для повышения качества образовательного и воспитательного процесса, и распределение стимулирующих выплат по разработанной и утвержденной системе критериев оценивания качества труда работников учреждения.

5.4 Основными задачами комиссии являются:

5.4.1. Стимулирование и мотивация работников ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

5.4.2. Обеспечение работникам ОУ возможности повышения уровня оплаты труда.

5.5. К компетенции Комиссии относится:

- запрос от администрации Учреждения необходимых для работы сведений;
- определение порядка работы Комиссии;
- внесение предложений по порядку работы Комиссии и вынос их на голосование;
- проведение мониторинга личных достижений учителей по определенным критериям;
- заполнение таблицы личных достижений учителей по определенным критериям;
- подсчет баллов, полученных учителями в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла после представления директором конкретной суммы денежных средств, направленных на данную выплату;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного учителя за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

5.6. Комиссия и ее члены несут персональную ответственность за объективную и качественную подготовку экспертных заключений.

5.7. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

5.8. Решения Комиссии фиксируются протоколом, приказом директора ОУ и доводятся до сведения всего трудового коллектива.