

РАССМОТРЕНО
на общем собрании
работников
28 августа 2020г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы № 600
Приморского района Санкт-Петербурга
Н.М. Ореханова
Приказ № 42 от 01.09.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников ГБОУ школы № 600.

Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 600 с углубленным изучением английского языка Приморского района Санкт-Петербурга, в дальнейшем «Положение», разработано на основании:

- Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" N273-ФЗ;
- Письма Минобразования РФ от 09.04.1993 N 67-М "О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования";
- Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Закона Санкт-Петербурга от 08.12.2016 № 637-111 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями по состоянию на 16.08.2018);
- Распоряжения Комитета по образованию от 27.06.2008 №1070-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 02.12.2005 № 916-р»;
- Постановления Правительства СПб от 18.07.2011 №1024 «О мерах по реализации постановления Правительства РФ от 31.05.2011 №436»;
- Коллективного трудового договора педагогического коллектива и администрации ГБОУ школы № 600;
- Решения общего собрания работников ГБОУ школы № 600.

1. Общие положения

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты, а также в целях материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в конечном результате работы коллектива, повышения ответственности за свой участок работы, внедрения прогрессивной организации труда, совершенствования учебной и методической работы введены следующие виды доплат и надбавок к должностным окладам (ставкам з/платы) педагогическим и непедагогическим работникам ОУ:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за неблагоприятные условия труда;
- надбавки за сложность, напряженность, высокое качество работы;
- надбавки за увеличение объема работы;
- материальное поощрение работников (материальная помощь);
- стимулирование административной, педагогической и финансово-хозяйственной деятельности сотрудников.

Доплаты сотрудникам устанавливаются:

- на период выполнения работ;
- на месяц;
- на учебный год;

Указанные доплаты и надбавки распределяются из надтарифного фонда оплаты труда образовательного учреждения, размер которого устанавливается Постановлением Правительства С.-Петербурга и (или) главным распорядителем бюджетных средств.

Настоящее Положение принимается решением собрания трудового коллектива школы, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором школы. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

Положение принимается на один учебный год.

Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Педагогического Совета школы, и утверждается директором школы.

После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Общий порядок установления доплат и надбавок

Для распределения надтарифного фонда создается Комиссия в количестве 5 человек из представителя администрации учреждения, представителя выборного первичного профсоюзного органа и членов педагогического и непедагогического состава работников учреждения образования. Председателем комиссии является один из членов комиссии, выбранный комиссией. Комиссия работает на добровольных началах в соответствии с Положением и предоставленными ей полномочиями.

Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность, высокое качество работы устанавливается приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения.

Доплаты устанавливаются на определенный период (месяц, уч.год и т.п.). Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется Комиссией по рассмотрению установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников и утверждается приказом руководителя ОУ.

Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке з/платы) (и)/или в твердом денежном выражении.

3. Доплаты к должностным окладам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников (в % от ставки (должностного оклада)):

1.	За проверку тетрадей учителям начальных классов, в том числе учителя, работающие индивидуально на дому учителям математики учителям русского языка и литературы	1,5-2%
2.	За заведование кабинетами (с учетом технического оборудования кабинетов)	1-2%
3.	За организацию внеклассной работы по спорту в школе на основании качества, эффективности, объема выполненной внеклассной работы по спорту	2-3%
4.	За организацию питания в школе (учитывая объем выполненной работы, качество заполнения баз): начальная школа старшая школа	15-60%
5.	За работу с транспортной базой учащихся на основании объема выполненной работы	7-10%
6.	За работу с ученическими билетами на основании объема выполненной работы	5%
7.	За работу с МФЦ по приему обучающихся на основании объема выполненной работы	15%
8.	За работу с архивом	10-30%
9.	За работу с электронной почтой, сайтом	3-15%
10.	За работу по ведению документации педагогического совета	1%
11.	За работу с документацией по домашнему обучению, семейному образованию	2%
12.	Руководство аттестационной комиссией	1%
13.	За выполнение обязанностей по охране труда в школе	1-15%
14.	Дополнительные меры социальной	2000 руб.

	поддержки молодых специалистов со стажем работы до 3 лет	
15.	За сложность, напряженность в работе с «трудными детьми», родителями обучающихся (от количества обучающихся с пониженным уровнем успеваемости, «трудными детьми»)	4-22,5%
16.	За неблагоприятные условия (проведение дезинфекции)	5-10%

4. Надбавки к должностным окладам

Надбавки к должностным окладам устанавливаются за сложность, напряженность, высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда, а также в качестве материального поощрения работников и стимулирования административной, педагогической и финансово-хозяйственной деятельности сотрудников.

Величина надбавок и материального стимулирования определяется по данным отчетов о проделанной работе.

Надбавки к должностным окладам устанавливаются в пределах надтарифного фонда оплаты труда.

При установлении надбавок работникам ГБОУ школы № 600 используются следующие критерии оценки их труда:

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими (или сетевыми) органами управления образованием, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников, учебно-методических материалов, авторских элективных курсов;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ОУ, требований охраны труда и техники безопасности.

Период, на который устанавливаются надбавки и их размер рассматриваются и принимаются на заседании и оформляются приказом директора.

Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий и поручений, нарушении трудовой дисциплины.

Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

Заместителям директора и административно-хозяйственному персоналу ОУ величину стимулирующих надбавок и доплат определяет директор школы по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации школы.

При этом директором учитываются:

- руководство экспериментальной работой;
- осуществление текущего (капитального) ремонта;
- творческие подходы к работе;
- материально-ответственное лицо

1.	За сложность напряженность и высокое качество работы	2-80%
2.	За увеличение объема работы	7-80%

5. Премирование работников

Премирование работников ГОУ школы № 600 может производиться по итогам работы за календарный год или учебный год, по завершении учебного триместра, за квартал, месяц при наличии денежных средств.

Премии могут выплачиваться к профессиональным праздникам, Дню защитника отечества, Международному женскому дню, Новому году, Международному дню учителя.

Основаниями для премирования служат: подведение итогов образовательного процесса, выполнение методической работы, укрепление учебно-материальной базы, обеспечение сохранности имущества, работы по благоустройству территории, увеличение объема работы, результаты смотров, конкурсов, олимпиад.

Работники ОУ могут премироваться в связи с юбилейными датами: со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 55-, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию.

Порядок премирования и размер премии определяется приказом

директора школы. Премирование работников может осуществляться за счет надтарифного фонда, а также из фонда экономии заработной платы.

Премирование руководителя ОУ производится по распоряжению вышестоящих органов.

6. Материальная помощь и порядок ее выплаты:

Материальная помощь может быть оказана:

Сотрудникам ОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации (продолжительная болезнь, приобретение жизненно-необходимых лекарственных препаратов, тяжелое финансовое положение, стихийное бедствие, смерть близких родственников) из фонда экономии з/платы с учетом предложений выборного профсоюзного органа до 100%.

Выплаты материальной помощи оказываются на основании личного заявления работника ОУ на имя директора ОУ и соответствующего приказа руководителя.

Не подлежат премированию работники, допустившие:

1. Нарушение исполнительской дисциплины.
2. Невыполнение своих должностных обязанностей.
3. Наличие обоснованных жалоб администрации, учителей, родителей, учеников.
4. Дисциплинарные взыскания.

Оставить за администрацией ОУ право рассматривать вопрос об увеличении, уменьшении или снятии надбавок за качество работы.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета школы

С.В.Коняева