

Принято
Решением Общего собрания
работников ГБОУ

школы № 315
Протокол от 29.08.19
№ 10

Согласовано
Председатель ПК

Ходжаева Н. М.



Утверждаю
Директор ГБОУ школы № 315

А. А. Миренкова

Приказ № 01-1

от

01.09.2019



ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке установлении компенсационных, стимулирующих и иных выплат
работникам ГБОУ школы № 315 Пушкинского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений» с изменениями от 23.12.15 №904-186, с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга 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», с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

1.2 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 315 Пушкинского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБОУ школа № 315 Пушкинского района Санкт-Петербурга; образовательное учреждение; ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом директора после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего, стимулирующего характера.

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки.

2.1.2. компенсирующие доплаты:

– доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;

– доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

2.1.3. стимулирующие надбавки:

– надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ОУ;

– премии.

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы ОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам ОУ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

2.3. Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а

также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Материальная помощь работникам, участвующим в оказании платных образовательных услуг может быть выплачена из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создается Комиссия по установлению компенсационных и стимулирующих выплат (далее - Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.4. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечетное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора образовательного учреждения.

Основной задачей Комиссии является:

оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

На основании письменного решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением и Положением о Комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту – доплат):

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях или в процентах к должностным окладам.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

- 3.4. Доплаты за проверку письменных работ устанавливаются с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 мая.
- 3.5. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом директора образовательного учреждения.
- 3.6. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.
- 3.7. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
 - в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
 - в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
- 3.8. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Вид выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов).	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере ст.153 ТК РФ По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности
4. За неблагоприятные условия труда (вредность).	8% от тарифной ставки	По результатам подтвержденным специальной оценкой условий труда (аттестацией рабочих мест)

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для всех категории работников ОУ (как в должности «учитель», «воспитатель», категории «Прочие педагогические работники» согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071.; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, распоряжению администрации Пушкинского района СПб, так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие».

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников учреждения оцениваются в баллах.

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (Приложение 1).

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);

- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по установлению компенсационных и стимулирующих выплат не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по установлению компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

4.1.6. Итоговый балл руководителей 2-го и 3-го уровней рассчитывается по формуле:

$$\text{Э} = (\text{К}:\text{Мкб}) \times 100$$

Э – уровень эффективности

К – сумма баллов оценочного листа

Мкб – максимальное количество баллов

Полученный результат умножается на 100 для вычисления уровня эффективности деятельности.

Это и будет являться итоговым баллом руководителей 2-го и 3-го уровней

4.1.7. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по установлению компенсационных и стимулирующих выплат не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.8. Если педагогическим работником, руководителем II и III уровня портфолио не было представлено в определенные настоящим Положением сроки, стимулирующая выплата данному педагогическому работнику не устанавливается.

4.1.9. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

4.1.10. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих

документов.

4.1.11. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1. Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;
- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников
- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%.

4.1.12. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

4.1.13. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.1.14. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения

4.2.1. Выплата единовременной премии - вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.2. Единовременная премия может устанавливаться:

4.2.2.1. К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет).

4.2.2.2. К юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 40 лет и далее каждые 5 лет)

4.2.2.3. К праздникам: (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.2.2.4. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами

4.2.3. Единовременная премия может быть выплачена на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом письменного решения (протокола) Комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

- 4.2.4. Выплата премии за высокие результаты работы при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена с учетом письменного решения Комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.
- 4.2.5. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной работе.
- 4.2.6. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.
- 4.2.7. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат с учетом личного вклада в деятельность школы.
- 4.2.8. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам не может быть выплачена.

5. Материальная помощь

- 5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:
- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
 - при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
 - потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
 - рождение детей, вступление в брак.
- 5.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.
- 5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.
- 5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.