

ПРИНЯТО

Общим собранием работников ГБОУ
школы № 18
Центрального района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 30.12.2016



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ школы № 18
Центрального района
Санкт-Петербурга
А.В. Тихомирова
Приказ № 165-01 от 30.12.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество и эффективность работы и предоставлении материальной помощи

1. Общая часть

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения образования вводятся следующие виды стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты;
- единовременные вознаграждения;
- материальная помощь.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель материального стимулирования - усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального стимулирования сотрудников:

- выплаты стимулирующего характера за эффективность и качество труда педагогических работников;
- надбавки и доплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, высокие достижения в труде, за сложность и напряженность труда или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

1.3. Положение принимается на общем собрании работников.

2. Порядок установления доплат и надбавок

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим и непедагогическим работникам в пределах установленного фонда оплаты труда и выплачиваются одновременно с заработной платой. Период, за который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется комиссией, утверждается приказом руководителя учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу руководителя образовательного учреждения устанавливаются распоряжением работодателя.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаться как на определенный период (квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок.

2.4 Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы.

2.5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен в связи с изменениями объемных показателей.

3. Показатели, учитываемые при оценке эффективности труда

3.1. При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся, высокие показатели воспитательной деятельности;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания, использование новых технологий;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования, подрядными организациями;
- подготовка призеров и участников предметных олимпиад, фестивалей, конкурсов, спортивных соревнований различного уровня;
- организация горячего питания обучающихся;
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- участие в семинарах, конференциях;
- работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- активное участие в общественной жизни школы;
- эффективная работа по подготовке школы к новому учебному году.

3.2. Показатели деятельности педагогических работников отражают не только процесс работы, но и увязаны с результатами деятельности учреждения в целом.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, связанные с эффективностью труда устанавливаются на следующие периоды:

- с 01 января по 30 июня;
- с 01 июля по 31 декабря текущего года.

3.4. Надбавки и доплаты выплачиваются в течение календарного года периода.

3.5. Стимулирующие надбавки напрямую связаны с надтарифным фондом школы.

3.6. Оценка эффективности и качества труда педагогов и специалистов производится по следующим критериям:

- 1) Коэффициент сложности предмета;
- 2) Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5»;
- 3) Доля обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам периода;
- 4) Сохранение контингента ГПД, секций, студий;
- 5) Участия школьников в мероприятиях и мероприятиях, имеющих официальный статус (результативность): в конференциях, форумах, соревнованиях, конкурсах;
- 6) Организация комплексного сопровождения обучающихся, в т.ч. «группы риска».
- 7) Участие педагогических работников в научных конференциях, семинарах, проектах;
- 8) Повышения квалификации;
- 9) Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах;

- 10) Участие в научно-исследовательской, методической и инновационной деятельности;
- 11) Участие в открытых уроках, мероприятиях, публикации в Internet и др. презентация собственной педагогической деятельности;
- 12) Общение с родителями (нет жалоб);
- 13) Участие в жюри официальных мероприятий, проектных и творческих групп разного уровня;
- 14) Исполнительская и трудовая дисциплина.

4. Установление надбавок, доплат, премий и материальной помощи

4.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты. Доплата и надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

4.2. Надбавки за сложность и напряженность труда выплачиваются по представлению администрации, в том числе за:

- административным работникам за исполнение функции других административных работников, находящихся в отпуске или на лечении;
- административным и педагогическим работникам за высокую культуру ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации;
- педагогическим работникам, работающим в разновозрастных и разноуровневых классах и группах, в том числе с обучающимися, имеющими нарушения аутистического спектра при подготовке в отчетный период больших общешкольных мероприятий (предметных и тематических недель, спортивных праздников и т.д.);
- педагогическим работникам при превышении наполняемости классов и групп, имеющим в своем составе обучающихся из «группы риска»;
- педагогическим работникам при обеспечении участия обучающихся в мероприятиях внепредметной направленности школьного, районного и городского уровней;
- педагогическим работникам за высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания;
- классным руководителям за позитивные результаты деятельности по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; повышение уровня занятости учащихся во внеурочное время; организация самоуправления, активного отдыха, досуга детей, оздоровление обучающихся и др.);
- техническим работникам за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений;
- техническим работникам за оперативность выполнения заявок по устранению неполадок;
- педагогическим и техническим работникам за высокое качество проведения генеральных уборок.

4.3. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

4.4. Премирование сотрудников производится по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год), по результатам участия или проведения значимых для учреждения мероприятий, за высокие показатели в учебной, воспитательной и трудовой деятельности в зависимости от коэффициента участия на основании представления зам. директора по УВР, ВР, АХР (семинары, конференции, конкурсы, праздничные и значимые даты, общешкольные мероприятия, общественно-полезный труд).

4.5. Премии ограничиваются пределами фонда и выплачиваются на основании приказа по учреждению.

4.6. Премии и надбавки директору учреждения выплачиваются на основании распоряжения главы администрации Центрального р-на.

4.7. Сотрудники учреждения премируются к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

4.8. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются фиксированной суммой, за исключением классного руководства и доплат за качество труда учителя, которые начисляются за фактически отработанное время.

4.9. Материальная помощь оказывается работникам в следующих случаях:

- при чрезвычайных ситуациях, причинивших ущерб здоровью или имуществу;

- при погребении близких родственников;

- для приобретения дорогостоящих медикаментов и других исключительных случаях

Выплата материальной помощи производится на основании приказа по заявлению работника, её размер определяется директором школы.

II. Порядок установления доплат и надбавок.

За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, ввести доплаты:

№ п/п	Вид доплат и надбавок	Размер в % (от 0,7 базовой ставки с учетом округления)	На период
I Доплаты			
1.	За классное руководство: - базовая ставка - доплата за учащихся	Из расчета: 12% 1,5%	По ежемесячному приказу по школе с учетом фактически отработанного времени

2.	Проверка тетрадей: - учителям русского языка, логопедам - учителям математики - учителям начальных классов - учителям классов для учащихся со сложной структурой дефекта (II вариант) - учителям других предметов - учителям домашнего обучения за проверку тетрадей одного учащегося	24% 24% 24% 15% 9% 2%	По ежемесячному приказу по школе
3.	Заведование кабинетом	9%	По ежемесячному приказу по школе
4.	За руководство методическим объединением - участие в методической и экспериментальной работе школы, - в подготовке семинаров, конференций, публикаций	35% 20% 25%	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
5.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, ответственного за технические средства обучения	18%	По ежемесячному приказу по школе
6.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе - основные работники - штатные совместители	25% 15%	По ежемесячному приказу по школе (при наличие такой работы)
7.	За работу с библиотечным фондом	35%	По ежемесячному приказу по школе
8.	Организация и проведение тематических выставок книг и школьных линеек	25%	По ежемесячному приказу по школе (при наличие такой работы)
9.	Учителям и специалистам за ведение делопроизводства: - ведение личных дел учащихся, - ведение различных баз, - обработка и предоставление статистической отчетности по различным направлениям, - электронного дневника, - программы «Параграф» - работа с АИС ГЗ	25% 25% 25% 25% 25% 200%	По ежемесячному приказу по школе
10.	Организация профориентационной работы с учащимися	25%	По ежемесячному приказу по школе
11.	Ответственному за организацию школьного питания	100%	По ежемесячному приказу по школе
12.	Зам. директору по АХР:		По ежемесячному

	- за организацию работы с предприятиями – монополистами, осуществление мониторинга по закупкам, составление технических заданий, Работа по организации доступной среды для детей-инвалидов	75% 50 %	приказу по школе
13.	Исполнение обязанностей: - секретаря педсовета, - секретарей и председателей школьных комиссий и советов, - оформление больничных листов, - трудовых договоров, - обязанности члена РМППК.	25% 15% 10% 20% 50%	По ежемесячному приказу по школе (при наличие такой работы)
14.	Общественному инспектору по охране труда.	25%	По ежемесячному приказу по школе
15.	Общественному инспектору БДД.	25%	По ежемесячному приказу по школе
16.	Уполномоченному по делам ГО ЧС	30%	По ежемесячному приказу по школе
17.	За организацию взаимодействия с научным, просветительскими организациями, - организация практики студентов	35% 30%	По ежемесячному приказу по школе (при наличие такой работы)
18.	За организацию взаимодействия с Советом ветеранов КМПВО	40%	По ежемесячному приказу по школе
19.	За организацию взаимодействия общественными организациями по работе с детьми-инвалидами	65%	По ежемесячному приказу по школе (при наличие такой работы)
20.	За организацию взаимодействия с учреждениями по охране детства, системы профилактики	80%	По ежемесячному приказу по школе
21.	За создание и ведение школьного сайта, - за сопровождение работы школьного сайта	50% 30%	По ежемесячному приказу по школе (при наличие такой работы)
22.	За организацию и оформление информационного пространства школы (оформление сменных тематических и информационных стендов для учащихся и родителей)	25%	По ежемесячному приказу по школе (при наличие такой работы)
23.	Воспитателям, воспитателям ГПД за психолого-педагогическое сопровождение обучающихся, пропорционально	25% (1 ставка)	По ежемесячному приказу по школе

	педагогической нагрузке		
24.	<p>За подготовку школы к новому учебному году в зависимости от коэффициента участия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за проведение мелкого текущего ремонта мебели, оборудования, библиотечного фонда, проведение генеральных уборок; - за проведение мелкого текущего ремонта школьных помещений 	<p>80%</p> <p>60%</p> <p>40%</p> <p>200%</p> <p>150%</p> <p>100%</p> <p>50%</p>	<p>По приказу по школе на основании представления администрации</p>
<u>II Надбавки</u>			
1.	<p>За сложность, напряженность, интенсивность труда и высокое качество работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заместителям директора, - педагогическим работникам, - техническим работникам: 	<p>до 200%</p> <p>до 150%</p> <p>до 150%</p>	<p>По ежемесячному приказу по школе на основании представления администрации</p>
2.	<p>За наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ</p>	<p>12%</p>	<p>По ежемесячному приказу по школе</p>

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК



Семенова В. А.