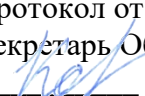




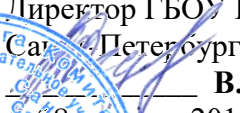
**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Гимназия №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Турку ул., д.30, лит.А Санкт-Петербург, 192241 т. (812) 573 97 10 т./ф. (812) 573 97 09
E-mail: gim227@yandex.ru www.school227.ru
ОКПО 52186422 ОГРН 1037835024820 ИНН/КПП 7816050104/781601001

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга
протокол от 28.05.2018 №9
секретарь Общего собрания

_____ **Е.М.Козлянинова**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга

_____ **В.А.Седов**
_____ 28 мая 2018 г.
Приказ от 28.05.2018 №132

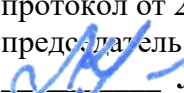


ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников

регистрационный номер 69-п

СОГЛАСОВАНО

Решением Попечительского совета
ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга
протокол от 28.05.2018 №19
председатель Попечительского совета

_____ **Л.А.Абушова**

Санкт-Петербург
2018

**Положение о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников (далее — Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее — ОО) регламентирует виды, порядок и условия материального стимулирования работников ОО.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 08.05.2010 №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 №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», Распоряжением Комитета по образованию от 30.09.2013 №2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по образованию от 28.12.2012 №3480-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, Письма Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов», Уставом ОО, иными нормативными документами.

1.3. Дополнительные выплаты являются важнейшими составляющими заработной платы работника ОО, их применение стимулирует профессиональный рост работников, повышение производительности труда, снижает текучесть кадров, компенсирует работнику усилия, потребовавшиеся для работы в выходные, облегчают поиск новых работников.

1.4. В ОО предусмотрены следующие виды выплат:

- выплаты компенсационного характера – доплаты за особый режим работы и условия труда работника (включая ежемесячную выплату молодому специалисту на протяжении трех лет со дня вступления в должность; денежную компенсацию затрат: на проезд молодым специалистам, для организации отдыха и оздоровления педагогических работников; доплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.д.);
- выплаты стимулирующего характера – надбавки за проявление особо ценных профессиональных качеств и достижения работника (выплаты согласно индивидуальной карте оценки результатов профессиональной деятельности по должности работника

(содержащей критерии и показатели результатов профессиональной деятельности работника, с применением балльной системы оценивания), являющейся приложением к его трудовому договору);

- выплаты поощрительного характера – премии;
- выплаты социального характера – материальная помощь.

1.5. Настоящим положением определяется следующее содержание используемых понятий:

1.5.1. **Доплата – чаще всего выплата компенсационного характера**, целью которой является оплата труда работника в особых условиях, отличающихся от нормальных. Как правило, она обязательна для работодателя в силу закона, ее минимальный размер и порядок применения гарантируется Трудовым Кодексом РФ.

1.5.2. **Надбавка – чаще всего выплата стимулирующего характера**, целью которой является оплата работнику проявления его особо ценных профессиональных качеств и достижений. Такая выплата является правом, но не обязанностью работодателя. Надбавки также могут иметь другие наименования: бонусы, коэффициенты.

1.5.3. **Премия – выплата поощрительного характера**, целью которой является оплата работнику добросовестного выполнения им своих обязанностей.

Премия применяется: за достижение высоких количественных показателей (превышение плана по оказанию услуг, и т.д.), достижение значительных качественных показателей (отсутствие жалоб участников образовательных отношений, иные показатели качества работы), экономия ресурсов (оказание определенного объема услуг при меньших затратах, нежели было запланировано), выход на работу во внеурочное время (работа в выходные и праздничные дни, разовый сверхурочный труд), сложность выполняемой работы, праздники и важные даты (юбилеи, корпоративные праздники, государственные праздники, и т.д.).

1.5.4. **Материальная помощь – выплата социального характера**, целью которой является помощь работнику в случае наступления у него каких-либо сложных жизненных обстоятельств.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется как на основных работников ОО, так и на совместителей.

2. Цели и задачи

2.1. Настоящее положение разработано с целью определения методов стимулирования работников ОО, с учётом индивидуальных результатов и коллективных достижений работников, способствующих повышению эффективности деятельности ОО.

2.2. Задачами материального стимулирования являются: усиление материальной заинтересованности работников ОО, развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач, повышение качества образовательного процесса, поддержка талантливых работников.

3. Условия установления, снижения и прекращения выплат

3.1. Материальное стимулирование работников осуществляется ОО в пределах годового фонда оплаты труда и сложившегося фонда (фонда, включающего части фонда надбавок и доплат, сложившейся экономии, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

3.2. Действующая в ОО система оплаты труда отражается и в штатном расписании, в котором указываются постоянно действующие надбавки.

3.3. Выплаты в ОО производятся на основании приказов директора ОО, которые издаются на основании решения Комиссии по установлению работникам выплат компенсационного, поощрительного и социального характера (далее – комиссией),

зафиксированному в протоколах её заседаний. С настоящими приказами работники знакомятся под подпись.

3.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего, поощрительного, социального характера могут:

- носить единовременный или систематический характер, устанавливается как на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год), так и на неопределенный срок;
- устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или базовой единице (далее – б.е.), либо в абсолютных величинах.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера представлены в индивидуальном трудовом договоре с работником.

3.6. Выплаты могут отсутствовать, быть сокращены или прекращены в условиях острodefицитного бюджетного финансирования.

3.7. Выплаты работникам не устанавливаются, снижаются или прекращаются полностью, на основании решения комиссии, в случаях изменений по показателям выплаты, зафиксированных в аргументирующих документах, представленных в комиссию должностными лицами, осуществляющими контроль данных видов работ (например, некачественное, несвоевременное выполнения работы не входящей в круг основных обязанностей работника, или отсутствие сложности и напряженности в труде), а также в случае:

- нарушения работником трудовой и исполнительской дисциплины, Устава ОО, Правил внутреннего трудового распорядка для работников (наличие дисциплинарного взыскания за последние 6 месяцев);
- некачественного выполнения должностных обязанностей;
- невыполнения графиков и планов работ, поручений и указаний администрации ОО;
- несвоевременного исполнения распорядительных и информационных документов ОО;
- наличия обоснованных жалоб участников образовательных отношений в ОО;
- неудовлетворительного состояния помещений ОО (на основании актов проверок Роспотребнадзора, Пожнадзора, иных уполномоченных органов);
- отказа работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;
- несвоевременного или некачественного выполнения работ и поручений;
- совершения действий, повлекших за собой нарушения в функционировании ОО.

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

3.9. Выплаты денежных средств в рамках материального стимулирования работников ОО осуществляются в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

3.10. Выплаты директору ОО устанавливаются распоряжением главы Администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

Надбавка к должностному окладу директора ОО устанавливается с учетом оценки деятельности ОО за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности директора.

Выплаты директору ОО снижаются или прекращаются полностью на основании распоряжения главы Администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

3. Выплаты компенсационного характера (доплаты)

3.1. Выплаты компенсационного характера включают:

- ежемесячную выплату молодому специалисту на протяжении трех лет со дня вступления в должность;
- денежную компенсацию затрат: на проезд молодым специалистам, для организации отдыха

и оздоровления педагогических работников, иные случаи предусмотренные нормативными актами РФ.

3.2. Независимо от категории работников ОО компенсационные выплаты могут применяться:

№ пп	Показатель	Размер выплаты в % от б.е.
3.2.1.	За совмещение профессий (должностей)	пропорционально отработанному времени
3.2.2.	За расширение зон обслуживания или увеличение объема работ	пропорционально увеличению объемов выполняемой работы
3.2.3.	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	пропорционально отработанному времени
3.2.4.	За систематическую работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, интенсивность труда	пропорционально отработанному времени
3.2.5.	За работу в ночное время	пропорционально отработанному времени
3.2.6.	За высокое качество выполнения своих обязанностей	1-1000%

3.3. Возможные виды компенсационных выплат для отдельных категорий работников ОО с указанием их размера:

№ пп	Показатель	Размер выплаты в % от б.е.
3.3.1. Выплаты компенсационного характера для категории работников «Руководители»		
3.3.1.1.	За эффективное руководство ОО и педагогическим коллективом, направленное на гуманизацию образования	1-700%
3.3.1.2.	За эффективное руководство коллективом работников, способствующее повышению качества результатов работы	1-600%
3.3.1.3.	За организацию и контроль ведения инновационной и экспериментальной деятельности, работы с применением новых методик и технологий	1-500%
3.3.1.4.	За призовое место ОО в конкурсах разного уровня	1-400%
3.3.1.5.	За работу с молодыми специалистами	1-300%
3.3.1.6.	За организацию и проведение семинаров, конференций, круглых столов, встреч на разном уровне	1-200%
3.3.1.7.	За оборудование и бесперебойное функционирование кабинетной системы	1-100%

3.3.1.8.	За работу в неблагоприятных (тяжелых, вредных) условиях труда (например, для руководителя ЦИО, руководителя музея)	0-50%
3.2.2. Выплаты компенсационного характера для категории работников «Специалисты» (педагогический персонал, прочий педагогический персонал)		
3.2.2.1.	За призовое место ОО в конкурсах разного уровня	1-400%
3.2.2.2.	За классное руководство (классным руководителям)	1-200%
3.2.2.3.	За проверку тетрадей:	
	- учителя русского языка, начальных классов, математика	1-100%
	- учителя иностранного языка	1-80%
	- учителя физики, МХК, химии, биологии, географии, истории, обществознание (экономики и права)	1-50%
3.2.2.4.	За заведование кабинетом (заведующим кабинетами)	1-30%
	- за лучший кабинет	30-150%
3.2.2.5.	За руководство методическим объединением:	
	- учителей начальных классов	1-110%
	- учителей иностранного языка; - учителей математики; - учителей русского языка, литературы и МХК	1-90%
	- учителей физической культуры (Школьный спортивный клуб); - учителей истории, обществознания, экономики и права; - учителей биологии, географии и физики	1-70%
	- учителей-логопедов (Логопедический пункт) - классных руководителей	1-50%
3.2.2.6.	За организацию результативной работы: - Школьного спортивного клуба - Медицентра - детских общественных объединений - УНИО, ЮИД и т.д. - по ГО и ЧС - по ПДД - по охране труда - по организации дежурства в ОО (с учетом отсутствия травм) - по освоению новых учебных предметов, методов и форм работы - с молодыми специалистами (наставник) - с одаренными детьми (с представлением результатов участия в творческих отчетах и конкурсах, соревнованиях и т.д.) - бесплатных групп по подготовке детей к обучению в первом классе (предшкола) - групп здоровья для обучающихся и работников ОО	1-150%

	- в профсоюзном комитете ОО	
3.2.2.7.	За результативное участие ОО в проектах: - Санкт-Петербургская ассоциация финских школ, - Ассоциированные школы ЮНЕСКО, - Школьная лига РОСНАНО, - Экошкола/Зеленый флаг, - Ассоциация гимназий Санкт-Петербурга	1-50%
3.2.2.8.	За организацию питания обучающихся:	
	- организатор питания в ОО	1-200%
	- организаторы питания в классах	1-50%
3.2.2.9.	За ведение баз данных в ОО, страниц ОО в социальных сетях	0-100%
3.2.2.10.	За выполнение обязанностей секретаря (в том числе ведение протоколов) собраний, советов, комиссий	1-100%
3.2.2.11.	За работу молодым специалистам (работникам со стажем работы до 3-х лет)	0-100%
3.2.2.12.	За работу в неблагоприятных (тяжелых, вредных) условиях труда (например, для учителя физики, химии, биологии, информатики)	0-30%
3.2.3. Выплаты компенсационного характера для категории работников «Прочие специалисты», «Служащие», «Рабочие»		
3.2.3.1.	За подготовку материалов, подлежащих архивному хранению	1-50%
3.2.3.2.	За работу с библиотечным фондом (библиотекарь)	1-100%
3.2.3.3.	За работу в неблагоприятных (тяжелых, вредных) условиях труда (например, для лаборанта, программиста, библиотекаря, уборщика служебных помещений, убирающего санузлы)	0-30%

4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки)

4.1. Выплаты стимулирующего характера включают надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за высокие достижения в труде;
- за выполнение особо важной (сложной) работы (на срок ее проведения).

4.2. Независимо от категории работников ОО стимулирующие выплаты могут применяться согласно индивидуальной карте оценки результатов профессиональной деятельности по должности работника (содержащей критерии и показатели результатов профессиональной деятельности работника, с применением балльной системы оценивания), являющейся приложением к его трудовому договору).

4.3. Каждый работник может подготовить индивидуальную карту оценки результатов профессиональной деятельности по каждой из занимаемых должностей.

4.4. Индивидуальная(ые) карта(ы) оценки результатов профессиональной деятельности (вместе с подтверждающими достигнутые за указанный период времени результаты

документами) подается работником в Комиссию по установлению работникам стимулирующих выплат в установленные Положением об этой комиссии сроки.

4.5. Комиссия по установлению работникам стимулирующих выплат рассматривает предоставленные работником документы и на основе анализа выполнения критериев и показателей качества труда устанавливает окончательную сумму баллов персонально для каждого работника по основной занимаемой должности, фиксирую свои решения в протоколе заседания комиссии.

4.6. Денежный эквивалент 1 балла для выплат стимулирующего характера определяется приказом директора ОО, в зависимости от объемов сложившегося фонда и суммарного количества баллов, набранных работниками ОО.

4.7. Выплаты производятся в рублях на основании приказов директора ОО, которые издаются на основании решения Комиссии по установлению работникам стимулирующих выплат.

5. Выплаты поощрительного характера (премии)

5.1. Установление премий работникам ОО решает следующие задачи:

- стимулирование освоения передовых технологий профессиональной деятельности,
- стимулирование осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка для работников и соблюдения трудовой дисциплины,
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей (законных представителей).

5.2. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений администрации ОО;
- выполнение сверхплановых работ, если за них не была установлена иная выплата;
- подготовка и проведение различных мероприятий районного, регионального, федерального, международного уровня особо значимых для ОО;
- высокие показатели анализа результативности образовательного процесса по направлениям деятельности;
- успешное выполнение методической работы и участие в инновационной деятельности;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий;
- укрепление учебно-материальной базы, создание методических фондов методических объединений и т.д.;
- сохранность особо ценного имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- высокие достижения обучающихся (наличие победителей олимпиад различного уровня), если по данному показателю не выплачивается (лась) иная выплата.

5.3. Работники ОО могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет) и в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя, иным праздничным датам (общероссийским государственным и профессиональным праздникам и др.).

6. Выплаты социального характера (материальная помощь)

6.1. Материальная помощь работникам ОО может оказываться:

- при стихийных бедствиях;
- в связи с хищением личного имущества;
- при причинении вреда здоровью, продолжительной болезни;
- в случае бракосочетания;
- при несчастных случаях;
- при тяжелых семейных обстоятельствах;
- на ритуальные услуги (смерти близких родственников, мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети);
- в целях социальной поддержки вновь принятому в ОО работнику может предоставляться подъемная выплата в размере до 500% от б.е.;
- в связи со сложным материальным положением работника ОО.

6.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы работника в ОО.

6.3. При чрезвычайных ситуациях материальная помощь может быть оказана:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком;
- ранее уволенным работникам ОО.

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, к которому прикладывается документ, подтверждающий основание для выплаты, не чаще двух раз в год.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение подлежит обязательному согласованию с органом самоуправления ОО.

7.2. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения директором ОО.

7.3. Настоящее Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения о материальном стимулировании работников.

7.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ОО и иными локальными нормативными актами ОО.

Примечание:

За неисполнение или ненадлежащее исполнение требований, установленных в локальных актах ОО:

- работники ОО несут ответственность в соответствии с Уставом ОО, ТК РФ;
- обучающиеся и их родители (законные представители), несут ответственность в порядке и формах, предусмотренных законодательством РФ, локальными нормативными актами ОО, Уставом ОО.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной профсоюзной организации

ГБОУ Гимназия №227 Санкт-Петербурга

Л.А.Третьякова

28.05.2018

