

ПРИНЯТО

На Совете ГБОУ СОШ № 324,
протокол № 2
от «30» ноября 2013 г.



УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 250/3-к
по ГБОУ СОШ № 324
от « 11 » 2013г
Директор школы
/ Д. А. Петрук

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании
работников ГБОУ СОШ № 324
Курортного района Санкт-Петербурга

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение регулирует вопросы усиления социально-экономической защиты работников учреждения, в целях улучшения материального положения сотрудников и усиления стимулирующей роли их заработной платы.

1.2 Положение составлено в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ №2190 -р от 26.11.2012 г, распоряжением Комитета по образованию от 05.08.2013 №1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга и распоряжением Администрации Курортного района Санкт-Петербурга от 01.10.2013 № 1441-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций Курортного района».

1.3. Настоящее положение позволяет осуществить дифференцированный подход к определению материального стимулирования работников ОУ.

1.4. Оплата труда работников ОУ предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работника определяется трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы ОУ и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимального размера оплаты труда.

1.6. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с разрядами тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга с учетом повышений, установленных законодательством Санкт-Петербурга, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих

профессионально-квалификационных групп работников.

1.7. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работника устанавливается в трудовом договоре на основании базовой единицы и коэффициентов, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенности выполняемых работ, фактические условия труда.

1.8. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда предусмотренной сметой ОУ. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из привлеченных средств.

1.9. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заместителю директора, ответственному за инновационную деятельность в школе.

1.10. При формировании системы стимулирования труда на основе оценки деятельности учитывается не только процесс работы, но и результат деятельности учреждения в целом.

1.11. Решение о применении мер материального стимулирования выносится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

1.12. Настоящее положение рассматривается на собрании Совета ОУ и утверждается руководителем ОУ.

II. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. К выплатам стимулирующего характера рекомендуется относить выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда. Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.2. В целях материального стимулирования работников ОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- Надбавки.
- Доплаты.
- Премии.
- Материальная помощь.

2.3. Надбавки устанавливаются за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.4. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.5. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ОУ в целом или его структурным подразделением. В ОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ОУ. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.6. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок в целях социальной защиты.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ

3.1. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год). Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки учителям производится на основании решения комиссии учреждения не менее, чем за 10 дней до окончания премиального периода, согласовывается с Советом образовательного учреждения и утверждаются приказом руководителя учреждения. (Приложение 1)

3.2. Расчет стимулирующих выплат учителям осуществляется один раз в полугодие на основании материалов о своей деятельности, представляемых учителем, и оцениваемых комиссией образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки качества труда учителей, принятыми образовательным учреждением. (Приложение 2)

3.3. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических, технических работников, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда (далее ФОТ), экономии по заработной плате отчетного периода, прошлого года, привлеченных средств.

3.4. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу.

Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке или в соответствии с показателем качества работы, определяемым по критериям оценки качества труда учителя.

3.5. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

3.6. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

3.7. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и должностному окладу.

3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора ОУ в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

3.9. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором ОУ по письменному представлению заместителей директора и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.10. Руководителю общеобразовательного учреждения доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга и главы администрации Курортного района Санкт-Петербурга.

IV. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы учителя за предыдущий премиальный период. Премиальный период для расчета ежемесячных систематических и повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня
- с 1 июля по 31 декабря

4.2. Приказом директора ОУ могут устанавливаться премии конкретным работникам (группе работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.3. Для расчета выплат стимулирующего характера устанавливаются критерии оценки качества труда учителя, для каждого критерия вводятся показатели, показатели рассчитываются на основе индикаторов качества.

4.4 Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Совета образовательного учреждения с привлечением комиссии по распределению стимулирующих выплат. Председателем комиссии является директор учреждения. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.

4.5. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель органа управления образованием по подчиненности учреждения по предложению выборного профсоюзного органа.

4.6. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- инициатива и творчество, инновационная деятельность;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности учреждения или отдельного работника и в установленные сроки;
- работа без жалоб и замечаний;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы образовательного учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей и начальников структурных подразделений и вышестоящих организаций по подчиненности.

4.7 Премия может быть увеличена, если деятельность работника образовательного учреждения отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существенных проблем, методическая работа;
- высокие достижения учащихся;
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.8. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.9. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы, а также при получении дисциплинарного взыскания надбавки и премии не выплачиваются.

(Приложение 3)

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

4.11. Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие) и в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и т.д

4.12. Премия может быть выплачена как поощрение работников, работающих без больничных листов.

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам ОУ может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;
- в целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

5.2. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании личного заявления работника и приказа руководителя учреждения;
- в целях социальной поддержки – на основании приказа руководителя, согласованного с профкомом;
- на лечение – на основании решения собрания трудового коллектива.

5.3. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении образования.

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

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

5.6. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы, и от экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года и из привлеченных средств.

Приложение 1

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников:

| Категория работника | Вид доплат и надбавок | Размер в % или в абсолютных числах | На какой период |
|---|---|------------------------------------|-----------------|
| Заместитель директора по учебно-воспитательной и научно-методической работе | 1. Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации учебно-воспитательного процесса. | До 10% | На учебный год |
| | 2. Создание особых условий для реализации образовательных программ; | До 10% | |
| | 3. Обобщение инновационного педагогического опыта, организация новых форм работы. | До 10% | |
| | 4. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы; | До 10% | |
| | 5. Применение новых методов в организации деятельности педагогического коллектива (НОТ); | До 10% | |
| | 6. Особая форма организации при работе с родителями; | До 10% | |
| | 7. Создание условий для организации работы по связям с ВУЗами; | До 10% | |
| | 8. Высокая результативность в организации опытно-экспериментальной и методической работы в ОУ, аттестация; | До 20% | |
| | 9. Активное участие в семинарах и конференциях районного и городского масштаба; | До 10% | |
| | 10. Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс. | До 10% | |
| | 11. Организация платных образовательных услуг | До 10% | |
| Заместитель директора по воспитательной работе | 1. Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации воспитательного процесса. | До 10% | На учебный год |
| | 2. Активное участие в организации мероприятий школы, района и города. | До 20% | |
| | 3. Достижение высоких результатов в организации работы с «трудными» подростками и действенность профилактических мер по снижению случаев детского травматизма; | До 20% | |
| | 4. Особая форма организации при работе с родителями. | До 20% | |
| | 5. Организация занятий по профессиональной ориентации учащихся, с учетом результативности по итогам трудоустройства выпускников на предприятия, поступление в ВУЗы. | До 10% | |
| | 6. Достижение высоких результатов в организации работы классных руководителей. | До 20% | |

| | | | |
|--|--|---|----------------|
| Заместитель директора по АХР | <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по пожарной безопасности, технике безопасности и охраны труда. 2. Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный ремонт оборудования. 3. Подготовка учреждения к новому уч. году. 4. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы. | <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 70%</p> <p>До 70%</p> | На учебный год |
| Зав. библиотекой | <ol style="list-style-type: none"> 1. Сохранение книжного фонда 2. Ведение документации и составление каталога в программе «Библиограф» 3. Ведение аннотированного каталога 4. Составление технического задания на приобретение книгоиздательской продукции. | <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 50%</p> | На учебный год |
| Социальный педагог | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение профилактических мероприятий среди подростков против наркомании, табакокурения, алкоголизма и получение фактических результатов по выявлению и снижению детской преступности. 2. Оказание практической помощи в развитии творческих возможностей ребенка. 3. Особые показатели при организации проведения летнего оздоровительного отдыха детей, при отсутствии травматизма, заболеваний. 4. Выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем обучающихся, своевременное оказание им социальной помощи и поддержки. 5. Разрешение конфликтных ситуаций. 6. Создание обстановки психологического комфорта и безопасности личности в образовательном учреждении; 7. Организация питания обучающихся. | <p>До 50%</p> <p>До 10%</p> <p>До 50%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> | На учебный год |
| +Дело-производитель | <ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с документами по движению учащихся. 2. Работа с документами по кадрам. 3. Ведение баз данных 4. Работа с документацией по пенсионному фонду. | <p>До 10%</p> <p>До 25%</p> <p>До 60 %</p> <p>До 5%</p> | На учебный год |
| Специалисты по сопровождению средств информатизации (администратор сети, программист, инженер) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Высокое качество технического обеспечения образовательного процесса. 2. Большую методическую помощь по созданию и внедрению ЭУП 3. Сопровождение ОЭР ОУ | <p>До 50 %</p> <p>До 25 %</p> <p>До 25 %</p> | На учебный год |

| | | | |
|------------------------------------|---|--|---|
| Технический обслуживающий персонал | <ol style="list-style-type: none">1. Работы, не связанные с должностными обязанностями.2. Качественное выполнение санитарно-эпидемического режима3. Проявление высокой дисциплины и культуры труда.4. За высокую напряженность и интенсивность работы. | До 20% До 20% До 10% До 50% | По мере необходимости На учебный год |
|------------------------------------|---|--|---|

Приложение 2

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ОУ:
на основе критериев оценки деятельности учителя:

| № п/п | Показатель | Критерий | Значение критерия | Шкала оценивания |
|-------|---|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1. | Уровень освоения обучающимися учебных программ | Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5"; "зачет"; для 1 классов – «выше базового уровня» | Соотношение количества обучающихся, получивших оценки "4", "5", "зачет", для 1-х классов - «выше базового уровня» за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету | МАХ – 10 баллов 1 – 0,7 10 б 0,69-0,40 8 б 0,39-0,28 6 б 0,27-0,10 4 б Менее 0,10 0 б |
| 2. | Уровень неосвоения обучающимися учебных программ | Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку "неудовлетворительно", для 1-х классов – «ниже базового уровня» | Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку, для 1-х классов - ниже базового уровня, по итогам периода, к численности обучающихся по данному предмету | МАХ – 10 баллов 0 10 б 0,01-0,04 5 б 0,041-0,08 3 б 0,08 и выше 0 б |
| 3. | Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности | Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности) | Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня | МАХ – 20 баллов (суммируются) <u>Призер/победитель</u> Районный - 1/3 Городской - 5/7 (региональный) Всероссийский - 7/10 Международный - 15/20 |
| 4. | Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя | Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку "удовлетворительно" по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету; доля обучающихся, посещающих предметный факультатив и/или кружок по предмету | Соотношение количества обучающихся, имеющих оценки "удовлетворительно" и "неудовлетворительно" и занимающихся дополнительно с учителем, и соотношение количества обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующих во внеурочной деятельности по предмету (вне тарификации) к численности обучающихся | МАХ – 10 баллов 1-0,8 10 б 0,79 – 0,6 8 б 0,59 - 0,4 6 б 0,39 – 0,2 4 б 0,19 – 0,08 1 б |

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| 5. | Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя | Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации | Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника | МАХ – 20 баллов (суммируются) Школьный – 2 б Районный - 6б Городской - 10 б (региональный) Всероссийский-14б Международный - 20 б |
| 6. | Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя | Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура | Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период | МАХ – 10 баллов (суммируются) Курсы пов.квал – 5б Профподготовка – 5 б Магистратура – 10 б Аспирантура - 10б Докторантура – 10б |
| 7. | Результативность презентации собственной педагогической деятельности | Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни) | Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней | МАХ – 20 баллов (суммируются) <u>Призер/победитель</u> Районный - 4/6 Городской - 8/10 (региональный) Всероссийский-12/14 Международный - 18/20 |
| 8. | Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителям и обучающимися) | Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя | Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя | Наличие жалоб: -10 б |

Приложение 3

За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:

| | |
|--|---------|
| 1. Неисполнение должностных обязанностей в полном объеме | До 100% |
| 2. Грубое нарушение трудовой дисциплины | До 100% |
| 3. Срывы сроков сдачи отчетов | До 50% |
| 4. Грубое обращение с детьми | До 100% |
| 5. Обоснованные жалобы родителей | До 100% |
| 6. Халатное отношение в случае угрозы распространения инфекционных заболеваний | До 100% |

Согласовано:

Председатель Совета
ГБОУ СОШ № 324
_____/Л.И. Горелова/

Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ СОШ № 324
_____/М.В. Лукашкина