



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №331
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

«ПРИНЯТО»
решением общего
собрания трудового
коллектива
ГБОУ школы №331
Невского района
Санкт-Петербурга

Протокол №1
от 09.01.2017г.

«СОГЛАСОВАНО»
Профсоюзный орган
государственного бюджетного
образовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы №331 Невского района
Санкт-Петербурга

Протокол №7
от 09.01.2017г.



М.А. Евдокимова

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор
ГБОУ школы №331
Невского района Санкт-
Петербурга



А.А. Морозова

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам ГБОУ школы №331 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2017 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение ставит своей целью усиление социально-экономической защиты работников ГБОУ школы №331 Невского района Санкт-Петербурга в целях улучшения материального положения работников и усиления стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда, развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, внедрению прогрессивных форм и методов образовательного процесса.

1.2. Положение составлено в соответствии с нормативными документами:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Закон Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 30.06.2016 № 1863 «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 9.09.2013 № 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 основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Коллективный договор.

1.3. Все изменения и дополнения настоящего Положения, вносятся в соответствии с принятием новых нормативно-правовых актов Российской Федерации Санкт-Петербурга.

1.4. В соответствии с Постановлением Правительства от 01.11.2005 № 1671 с изменениями на 29.11.2011 п.2.6. образовательное учреждение самостоятельно определяет размер персональных доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга. Порядок и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, содержащими

нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда распорядителем бюджетных средств.

1.5. Настоящее Положение регулирует вопросы установления дополнительных выплат к окладам, тарифным ставкам (окладам) работников, компенсационного и стимулирующего характера и является приложением к коллективному договору.

2. Порядок установления доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки, другие выплаты могут носить как постоянный (устанавливаются сроком на один учебный год) так и временный характер (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям) и производятся администрацией образовательного учреждения соответственно установленным срокам по решению комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

2.2. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя. В состав комиссии, в том числе, включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом и приказом руководителя образовательного учреждения и доводится до сведения всех работников школы.

2.3. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу во вредных или опасных условиях труда и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников устанавливаются в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат (далее ФНД). ФНД определяется образовательным учреждением в соответствии с рекомендациями исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга в ведении которого находится образовательное учреждение и в рамках выделенных субсидий на фонд оплаты труда (ФОТ).

2.4. Доплаты устанавливаются в денежном эквиваленте за фактически отработанное время.

2.5. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в установленном порядке в связи с изменением нормативных документов, законодательной базы, а также в случае изменения ФНД или в зависимости от результатов труда работника.

2.6. Решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других стимулирующих выплат, принимается комиссией в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения.

2.7. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты работникам с которыми заключен трудовой договор по совместительству устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

3. Виды выплат.

3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в соответствии с коллективным договором.

3.2. Доплаты за дополнительные трудозатраты работников, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работы.

3.3. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

3.4. Надбавки за качество труда.

3.5. Премии.

3.6. Единовременная материальная помощь.

4. Выплаты компенсационного характера – доплаты.

В ГБОУ школе №331 Невского района Санкт-Петербурга устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Категория работника	Вид доплат	Абсолютная величина	На период
1	2	3	4
Заместители директора школы (УВР, ВР, АХР), документовед, методисты	За напряженность, сложность и интенсивность труда, ненормированный рабочий день.	До 8000 руб.	Учебный год
Заместители директора школы (ШИС, АХР, ВР), социальный педагог, документовед.	Ведение баз («Параграф», «Питание», «Транспорт», пенсионный фонд и др.)	До 2000 руб.	Учебный год
Заместитель директора по УВР	Организация работы ГПД	До 2000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Преподаватель-организатор ОБЖ или сотрудник, выполняющий эти функции	Организация работы с военкоматом	До 1000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Учитель	За классное руководство	До 1500 руб.	Учебный год
Заместитель директора по УВР	За ведение направления по охране труда	До 2000 руб.	Учебный год
Учитель	Проверка тетрадей (от нагрузки в расчете от базовой единицы)	начальная школа - 5%, русский язык - 5% , математика - 5%	Учебный год
Учитель информатики	Ведение базы ГИА	До 1000 руб.	Учебный год
Социальный педагог или сотрудник (по приказу директора)	Ведение документации по питанию обучающихся	До 3000 руб.	Учебный год
Учитель (по представлению)	За наставничество молодых учителей	До 1000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Учитель (председатель МО)	За руководство методическим объединением.	До 1000 руб.	Учебный год
Учитель (по представлению)	За организацию работы по ГО и ЧС	До 2000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по	За администрирование	До 2000 руб.	Разовые выплаты по

представлению)	сайта, электронной учительской		приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За неблагоприятные условия труда	До 500 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За работу в выходные и нерабочие, праздничные дни	До 3000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За работу в ночное время	До 3000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	До 3000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник МОП школы (по представлению)	За расширение зоны обслуживания	До 5000 руб.	Учебный год

5. Выплаты стимулирующего характера – надбавки.

5.1. Надбавка за качество труда учителям школы устанавливаются на основании Приложения №1 – показатели и критерии эффективности деятельности учителя ГБОУ школы №331 Невского района Санкт-Петербурга

5.2. Основанием для установления надбавки за качество труда педагогического работника является решение комиссии, утверждённое приказом руководителя ОУ.

Основными принципами оценки деятельности учителей (педагогических работников) образовательного учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Учитель (педагогический работник) образовательного учреждения, претендующий на установление надбавки (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения надбавки минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент определяется самостоятельно каждым образовательным учреждением.

Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора образовательного учреждения, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению надбавки или отказе.

На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

Претендент на получение надбавки вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

На основании решения экспертной комиссии директор издает приказ об установлении надбавки учителям (педагогическим работникам) образовательного учреждения по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанная надбавка производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Расчет размеров надбавки учителям (педагогическим работникам) производится два раза в год по итогам учебных полугодий: сентябрь-декабрь, январь-август, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

Размер надбавки каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами образовательного учреждения (общая сумма баллов);
- фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты надбавки делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяет размер надбавки.

Установление стимулирующих выплат производится приказом директора образовательного учреждения согласно расчетам, произведенных комиссией.

Претендовать на выплату надбавки не могут учителя образовательного учреждения, имеющие:

- дисциплинарные взыскания;
- обоснованные письменные жалобы.

5.3. Надбавки к должностному окладу руководителя образовательного учреждения за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также премирование устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления – главой администрации Невского района Санкт-Петербурга из ФНД учреждения с учётом оценки деятельности учреждения на основании Положения.

5.4. Надбавка за качество труда административного персонала образовательного учреждения устанавливаются на основании Приложение № 2– критерии оценки качества труда административного персонала образовательного учреждения.

5.5. Надбавка за качество труда специалистов и служащих образовательного учреждения устанавливаются на основании Приложение № 3 – критерии оценки качества труда специалистов образовательного учреждения.

5.6. Работникам из числа рабочих установление надбавок и доплат осуществляется на общих основаниях.

5.7. Надбавки устанавливаются работникам из ФНД на год, полугодие, квартал, ежемесячно, единовременно по приказу директора за высокие достижения в работе (награждения), специальный режим работы за фактически отработанное время.

6. Премирование.

6.1. Премия директору школы выплачивается на основании Распоряжения главы администрации Невского района.

6.2. Работники школы могут премироваться:

- за подготовку победителей и призеров соревнований, олимпиад, конкурсов;
- за высокие достижения обучающихся, определенные по результатам промежуточной и итоговой аттестации, административных и диагностических работ и т.п.;
- за проведение открытых уроков (занятий), получивших высокую оценку организаторов проведения данных уроков (занятий);
- за творческий подход к проведению внеурочных мероприятий (по результатам проведения);
- за творческую деятельность в работе методических объединений;
- за участие и победу в районных, городских творческих конкурсах на основании соответствующих Положений;
- за участие в проведении ремонтных и уборочных работ в образовательном учреждении;
- за использование в работе педагогического потенциала учреждений дополнительного образования, родителей, учреждений культуры и науки;
- за подготовку нестандартных материалов к педсоветам, деятельное участие в школьных, районных и городских семинарах;
- Чествование юбиляров:
 - ✓ 50 лет
 - ✓ 55 лет
 - ✓ 60 лет
 - ✓ 70 лет
 - ✓ 75 лет;
- при награждении государственными и отраслевыми наградами, Почётными грамотами Правительства Санкт-Петербурга, администрации Невского района;
- в связи с торжественными датами (памятные даты школы, праздничные даты);
- премия по результатам работы за учебное полугодие или год.

6.3. Решение о премировании принимает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4. Премирование в связи с торжественными датами может производиться в пределах базовой единицы.

6.5. Премия по результатам работы устанавливается в процентном отношении к основному должностному окладу, не более 100% и выплачивается пропорционально отработанному времени и в пределах фонда оплаты труда.

7. Единовременная МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ работникам – компенсационная выплата.

7.1. Единовременная материальная помощь работникам образовательного учреждения может оказываться в следующих случаях:

- при рождении детей;
- при регистрации брака;
- на юбилейные торжества;
- при организации лечения и отдыха работников;
- при возникновении у работника тяжёлого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.);

- при форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.);
- другие случаи.

7.2. Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в полугодие.

7.3. Размер материальной помощи определяется кратной должностному окладу или в фиксированной сумме.

8. Порядок использования средств экономии по фонду оплаты труда.

8.1. Неиспользованный в течение учебного полугодия, года фонд оплаты труда может быть использован после окончания отчетного периода в виде:

- поощрительных премиальных выплат по результатам работы;
- единовременного премирования конкретных работников за выполнение важных заданий.

8.2. Выплаты за счет средств экономии по фонду оплаты труда производятся на основании приказа директора школы.

Приложение 1.

Показатели и критерии эффективности деятельности учителя ГБОУ школы №331 Невского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель (П)	Критерий	Значение критерия	Кол-во баллов
1	Уровень освоения обучающимися учебных программ (П1); Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (П3).	Доля обучающихся, получивших оценки "4", "5", «зачет», повысивших оценку за отчетный период. Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся в 1-х классах	Соотношение обучающихся, получивших оценки "4", "5", «зачет», повысивших оценку за отчетный период к численности обучающихся по данному предмету. Количество видов формы оценивания при безотметочном обучении.	
2	Уровень не освоения обучающимися учебных программ (П2).	Доля обучающихся, получивших оценки «неудовлетворительно» за отчетный период.	Соотношение обучающихся, получивших оценки «неудовлетворительно» за отчетный период к численности обучающихся по данному предмету.	
3	Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4-е, 9-е, 11-е классы) (П5).	Доля выпускников, получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по району(городу).	Соотношение выпускников, получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по району(городу) к численности, участвующих в аттестации.	
4	Результативность участия обучающихся в предметных	Результативность участия школьников в олимпиадах,	Документальное подтверждение наличия	

	олимпиадах, конкурсах и пр. (П4).	конкурсах и др.	обучающихся -победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	
5	Успешность внеурочной работы по предмету, проводимой за рамками функционала классного руководителя (П6-П10).	Доля обучающихся, успевающих не более, чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету. Доля обучающихся по данному предмету, посещающих предметный факультатив и/или кружок по предмету. Доля пропусков учебного предмета обучающимися по неуважительной причине. Доля обучающихся по данному предмету, вовлеченных в социально-ориентированный проект. Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (за рамками функционала классного руководителя).	Соотношение обучающихся , имеющих оценки "удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем к численности обучающихся , имеющих неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данному предмету у данного учителя. Соотношение обучающихся, посещающих предметный факультатив и/или кружок к численности обучающихся по данному предмету. Соотношение пропусков обучающимися по неуважительной причине к общему количеству ученико-часов обучающихся по данному предмету. Соотношение обучающихся по данному предмету, вовлеченных в социально-ориентированный или исследовательский проект к численности обучающихся по данному предмету. Документальное подтверждение о мероприятиях, проводимых в рамках проекта.	
6	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету (П11).	Результативность участия обучающихся – в научно – практических конференциях, форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету.	Документальное подтверждение участия обучающегося в конференции соответствующего уровня.	
7	Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, проведение открытых уроков и занятий, мастер-классов) (П12). Степень активности	Результативность участия педагога в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. Представление результатов инновационной деятельности педагога. Уровень, вид и периодичность (частота)	Документальное подтверждение участия педагога в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения	

	инновационной деятельности педагога (участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ОУ, образовательной программы) (П15). Степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П16).	проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров , статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.	(член творческой группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации, мероприятия). Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события.	
8	Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя (П13).	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки, магистратура, аспирантура, докторантура.	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период.	
9	Результативность презентации собственной педагогической деятельности (участие педагога в конкурсах профессионального мастерства разных уровней) (П14).	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни).	Наличие дипломов (сертификатов)победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней.	
10	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) (П17).	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя.	Документы, подтверждающие наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя.	
ИТОГО:				
Эффективность деятельность педагогического работника для начисления стимулирующей надбавки по должности «учитель»				

Приложение 2.

Критерии оценки качества работы администрации школы.			
Категория работника	Показатели	Абсолютная величина	На период
Заместитель директора по УВР	За разработку и эффективную реализацию программных, проектных, концептуальных материалов.	До 3000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
	За стабильность и положительную динамику основных показателей результатов образовательной и воспитательной деятельности школы.	До 3000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Заместитель директора по АХР	Качественная и в срок подготовка школы к новому учебному году.	До 3000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Педагог-организатор, педагог-психолог, методист	За высокие показатели методической, опытно-экспериментальной деятельности	До 3000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора

Приложение 3.

Критерии оценки качества работы служащих и технических работников школы.			
Категория работника	Показатели	Абсолютная величина	На период
Документовед	Высокий объем работы по обработке документации в отчетный период.	До 3000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	Качественное выполнение текущего ремонта.	До 5000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора