

**«Мотивированное мнение получено»**  
Протокол заседания № 20 от 30.08.2015 г.  
Председатель Профкома

  
Е.Т.Лахманова

**«ПРИНЯТО»**

Решением Совета ГБОУ СОШ № 13 с  
углубленным изучением английского языка  
Невского района Санкт-Петербурга

Протокол № 1 от 12.01.2015 г.

**«УТВЕРЖДЕНО»**

Приказом по ГБОУ СОШ № 13 с  
углубленным изучением английского языка  
Невского района Санкт-Петербурга

от 12.01.2015 г. № 7/2  
Директор ГБОУ СОШ № 13

  
Е.В.Харчилава

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ДОПЛАТАХ, НАДБАВКАХ И МАТЕРИЛЬНОМ ПОощРЕНИИ РАБОТНИКОВ**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 13**  
**С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА**  
**НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

## **1. Общие положения**

Настоящее положение устанавливает единые принципы установления доплат и надбавок в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга.

Положение разработано в целях профессионального роста и повышения ответственности за результаты работы, материальной заинтересованности работников ГБОУ СОШ №13 и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

***Положение разработано на основании следующих документов:***

- Трудового Кодекса РФ;
- Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (редакция 2012 г.);
- Указа президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы.
- Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 г, протокол №11 «Единые рекомендации по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год».
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства С-Петербурга от 09.09.2013 г № 2071- р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы 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».

Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 13, устанавливающим критерии и порядок распределения доплат, надбавок, премий и материальной помощи.

Выплаты производятся на основании протокола решения комиссии по установлению доплат и надбавок работникам ГБОУ СОШ №13 из Фонда надбавок и доплат (ФНД) и утверждаются приказом руководителя.

Положение определяет порядок, сроки и размеры надбавок, доплат и премий и является основанием для принятия решений.

Положение предусматривает систему дифференциального распределения сверх полагающегося оклада премий, доплат и надбавок работникам школы. Премирование и начисление персональных надбавок и доплат осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

Размеры надбавок, доплат и премий зависят от личного вклада от каждого работника, они могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении «Правил

внутреннего трудового распорядка» и «Должностных обязанностей», наличия обоснованных жалоб и взысканий.

Общая сумма выплат ограничивается Фондом надбавок и доплат.

Надбавки, доплаты и премии устанавливаются работникам учреждения к должностному окладу. \*

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Совете Образовательного учреждения и утверждения директором ГБОУ СОШ № 13.

## 2. Порядок установления выплат

Доплаты и надбавки к должностным окладам выплачиваются фонда надбавок и доплат, фонда текущей экономии и могут быть следующего вида:

- доплаты компенсационного характера;
- надбавки за работы, не входящие в должностные обязанности работника;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за высокое качество работы,
- надбавки за интенсивность работы.
- выплаты и денежные компенсации затрат на проезд молодым специалистам;

Сумма выплат по доплатам и надбавкам может составлять до 100% от должностного оклада без учета премиальных и стимулирующих выплат.

Кроме доплат и надбавок к должностному окладу в учреждении из средств экономии может быть выплачена материальная помощь, единовременная выплата, премия.

Все виды доплат и надбавок, материальной помощи, премии, единовременных выплат, выплачиваются работникам ГБОУ СОШ на основании решения Комиссии по установлению доплат и надбавок, оформляются протоколом и утверждаются приказом руководителя.

Доплаты и надбавки могут устанавливаться как на определённый период (месяц, квартал, полугодие, год), так и на неопределённый срок за фактически отработанное время. Доплаты и надбавки могут устанавливаться работникам одновременно как нескольких видов выплат, так и как определённый вид выплаты. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются Комиссией и утверждается приказом руководителя учреждения.

Надбавка и доплата к должностному окладу руководителя ГБОУ СОШ за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также премии и поощрения устанавливаются работодателями на основании Распоряжения администрации Невского района Санкт-Петербурга.

\*

Примечание: Надбавки, доплаты и премии не являются обязательной составной частью оплаты труда, а выступают в качестве дополнительной, стимулирующей выплаты основной заработной платы работника, которую он получает за выполнение обязательных норм труда «Для усиления материальной заинтересованности работников и выполнением планов и договорных обязательств, повышается эффективность производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, год и другие формы материального стимулирования» (ТК РФ).

## **2.1. Доплаты компенсационного характера:**

- Доплаты за работу в выходные и праздничные дни (ст. 149, 153 ТК РФ);
- Доплаты за работу в ночное время (ст. 149, 154 ТК РФ);
- Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором (ст. 149, 151 ТК РФ);

## **2.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

- доплата за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);

## **2.3. Надбавки за работы не входящих в должностные обязанности работника:**

- Надбавка за ведение документации по охране труда
- Надбавка за ведение документации по гражданской обороне
- Надбавка за ведение документации по ПДД
- Надбавка за ведение документации и осуществление работы по противодействию коррупции
- Надбавка за ведение работы с государственным заказом образовательного учреждения, ведение документации, работа в комиссии
- Надбавка за ведение за заполнение и введение сведений в АИСУ Параграф
- Надбавка за ведение за обеспечение функционирования официального сайта ОУ
- Надбавка за ведение за дополнительные работы по организации в Учреждении праздников, концертов, представлений
- Надбавка за ведение дополнительной работы по организации семинаров, курсов, лекций
- Надбавка за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника
- Надбавка за классное руководство
- Надбавка за проверку тетрадей
- Надбавка за организацию питания

## **2.4. Надбавки за высокое качество работы:**

- Надбавка за оперативность и качество результата труда
- Надбавка за качественное выполнение срочных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью

## **2.5. Надбавки за интенсивность работы.**

- Надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (срочность, повышенное качество, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственноэксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения школы)
- Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности
- Иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника, и при назначении которых указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления

## **2.5. Премирование работников из средств экономии**

В Учреждении возможно премирование работников, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных

результатов, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

В образовательном учреждении **возможно** установление следующих видов премирования:

- к государственным праздникам;
- к юбилейным датам сотрудников ( 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет );
- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год);
- за активное участие в работе учреждения;
- в связи с уходом на пенсию;
- за участие в районных, городских, региональных, российских, международных конкурсах и мероприятиях;
- за качественное и оперативное выполнение важных заданий;
- за стабильность и положительную динамику основных показателей результатов образовательной деятельности;
- за обеспечение стабильного функционирования образовательного учреждения в соответствии с нормативными требованиями;
- за обеспечение высокого качества при подготовке Учреждения к новому учебному году и зимнему сезону;
- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) сотрудников.

Размер премирования устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании служебной записки заместителей заведующего (зам. зав. по УВР, зам зав по АХР), как в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке), так и в фиксированном суммовом размере в пределах утвержденного ФДН на текущий финансовый год.

Премии руководителю Учреждения устанавливаются на основании Распоряжения Администрации Невского района Санкт-Петербурга.

### **3. Материальная помощь**

Материальная помощь работникам Учреждения может быть выплачена за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- смерть работника Учреждения (по заявлению близких родственников).

Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника, в отсутствие возможности подачи заявления лично работником (в случае его смерти) по заявлению близких родственников с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат и надбавок**

Размеры доплат, надбавок и премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка — 10%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима — 20%;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности — 20%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей—20%;
- нарушения работником Кодекса этики и служебного поведения;
- подтвердившихся жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) — 20%;
- детского травматизма по вине работника — до 100%;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы — 20%;
- ошибок в ведении рабочей документации — 10%;

#### **Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:**

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении Кодекса этики и служебного поведения;
- недобросовестном отношении к работе, исполнении должностных обязанностей.

Все случаи изменения размера выплат рассматриваются комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

#### **5. Срок действия Положения.**

5.1. Настоящее Положение вводится с 01.09.2015 г.

5.2. Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы РФ и ГБОУ СОШ №13