

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД № 696
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

(ГБОУ НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД № 696 ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
ГБОУ № 696



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ № 696

Белоцкая Н.П.

приказ № 44-Д от 27.01.17.



ПОЛОЖЕНИЕ

О материальном стимулировании, доплатах, надбавках и премировании
работников ГБОУ № 696

Санкт-Петербург
2017 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения начальная школа-детский сад № 696 Приморского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем ГБОУ), с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников, роста профессионального мастерства.

1.2. Положение вводится на основании Трудового кодекса РФ от 01.02.2002 года (с изменениями и дополнениями на 01.05.2012г), ст.144-154; 282-288; 333; Закона СПб 531-74 от 12-10-2005 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета» с изменениями на 08.12.2016 года, Закона РФ «Об образовании» ст. 32,п.10; ст.43,п.1,2.; ст.54,п.1.; изменений в законе Санкт-Петербурга от 07.03.2007 года № 107-24 «О мерах социальной поддержки работников государственных учреждений, находящихся в ведении органов государственной власти Санкт-Петербурга» ст.2,3 от 28.09.2001года. Типового Положения о ГОУ от 12.09.2008 года № 666 п.46.

1.3. Оплата труда работников учреждения предусматривает единичные принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

1.4. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с Положением Правительства Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений» и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

1.6. Должностной оклад работника устанавливается в трудовом договоре на основании тарифной ставки, соответствующей размеру ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

1.7. Выплаты работникам облагаются налогами в соответствии с действующим законодательством ст.139 ТК РФ, Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 № 922, учитываются при исчислении среднего заработка.

Положение разрабатывается администрацией ГБОУ, утверждается приказом руководителя ГБОУ.

Все выплаты производятся в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ. Руководитель учреждения издает приказ о выплатах.

1.7. Размеры всех материальных выплат определяются в процентном соотношении к

должностному окладу или в конкретной денежной сумме.

1.8. Администрация обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок сотрудникам.

2. Виды материального поощрения и стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников ГБОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- Надбавки (устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие производственные показатели труда конкретного работника).
- Доплаты (устанавливаются за дополнительную работу в ГБОУ , непосредственно не входящую в круг должностных или профессиональных обязанностей работника).
- Премии (дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда в целом по ГБОУ). В ГБОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных результатов). Участие в учреждении, в районных и кустовых городских мероприятиях.

3. Источники формирования поощрительного фонда

3.1. Формирование средств осуществляется в соответствии с действующими законодательными актами РФ, субъекта РФ- Санкт-Петербурга.

3.2. Источниками формирования поощрительного фонда ГБОУ являются:

- Экономия фонда заработной платы.
- Фонд надбавок и доплат ГБОУ.
- Доходы от финансово-хозяйственной деятельности в конце года.
- Иные источники поступления, не противоречащие Уставу ГБОУ и действующему законодательству.

4. Порядок установления материального стимулирования и поощрения

4.1. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к окладу и устанавливается на определенный срок: 1 месяц, 2 месяца, 3 месяца, 4 месяца, 6 месяцев. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении или конкретной денежной суммой к основному окладу сотрудника ГБОУ.

Перечень и размеры надбавок приведены в Приложении № 1.

4.2. Доплаты устанавливаются сотрудникам ГБОУ в зависимости от объема выполняемых работ в процентном соотношении к основному окладу ,на определенный срок или ежемесячно. Перечень и размеры доплат приведены в Приложении № 2.

4.3. Премии устанавливаются конкретным работникам, группе работников, одновременно по итогам работы за определенный период: за квартал , за 9 месяцев, за год. Работники ГБОУ могут премироваться к Дню учителя, к Новому году, к 8 Марта, ко Дню рождения, к Юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию. Премия рассчитывается в соответствии с критериями, в определенном процентном соотношении к основному окладу сотрудника и

выплачивается в определенной сумме в месяце, следующим за отчетным периодом. Перечень и размеры премий приведены в Приложении № 3. .

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- 5.1. Нарушение правил трудового распорядка;
- 5.2. Нарушение работниками педагогической этики ;
- 5.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима ;
- 5.4. Нарушение правил пожарной безопасности и охраны труда;
- 5.5. Халатного отношения к сохранности имущества ГБОУ;
- 5.6. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников ;
- 5.7. Отсутствие результатов по работе с родителями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) ;
- 5.8. Несвоевременное обеспечение сменяемости белья;
- 5.9. Несвоевременное обеспечение продуктами ;
- 5.10. Некачественное приготовление пищи ;
- 5.11. Детского травматизма по вине работника;

Приложение № 1.

Критерии надбавок	Примечание
Высокое качество выполняемой работы	К должностному окладу
За сложность и напряженность	К должностному окладу
За ведение информационных баз (транспортная база, льготная база проездных билетов, сайт «Петербургское образование», федеральная отчетность, система АТС и ЕСир , сайт bus.gov.ru, АИС питание, АИС Параграф 3 школа, АИС Параграф 3 ДОУ.	К должностному окладу
За работу с сайтом ГБОУ - своевременное пополнение сайта актуальной информацией о деятельности ГБОУ;	К должностному окладу

- наполнение сайта фото и видеоматериалами; - обеспечение взаимодействия через сайт с родителями воспитанников.	
- За повышенный контингент - За высокий процент посещаемости; - За отсутствие жалоб; - За наличие благодарностей.	К должностному окладу

Приложение № 2

Критерии доплат	Примечание
За работу не входящую в круг основных обязанностей	К должностному окладу
За расширение увеличения объема работ	МОП, помощника воспитателя
Понимание производственных трудностей в ГБОУ выход на замещение вместо заболевшего сотрудника; в случае отсутствия помощника воспитателя работа в более сложных условиях; участие во внешних мероприятиях в выходные дни, либо в своё нерабочее время ((праздники, конкурсы, спортивные эстафеты для детей и их родителей, выезды с детьми на экскурсии); - выполнение разовых поручений руководителя ГБОУ.	К должностному окладу

Приложение № 3

Критерии премии	Примечание
Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей в ГБОУ	К должностному окладу
Представление творческого опыта работы на открытых мероприятиях	В ГБОУ В районе

ГБОУ, кустового объединения, города.	В городе
Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей.	Не учитываются пропуски хроническими заболеваниями, гриппом во время эпидемии, инфекционными болезнями
Работа без больничных листов или имеющих больничный лист сроком не более 10 дней	К основному окладу
Разработка и реализация новых педагогических технологий, написание программ, творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	К должностному окладу
Активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, субботниках	К должностному окладу
Правильное ведение документации и своевременное предоставление отчетности и требуемых сведений по ГБОУ	К должностному окладу
По итогам года за высокое качество и профессионализм в работе	К должностному окладу

Положение действует в пределах экономии по фонду заработной платы ГБОУ № 696. В случае необходимости учреждение имеет право перевести сэкономленные деньги на другие нужды (статьи расходов).