

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 653
с углубленным изучением иностранных языков (хинди и английский)
Калининского района Санкт-Петербурга
имени Рабиндраната Тагора

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ СОШ № 653
Калининского района Санкт-Петербурга
имени Рабиндраната Тагора
Протокол от 28.10.2022г. №2

ПРИНЯТО

с учетом мнения Совета родителей
(законных представителей)
несовершеннолетних обучающихся
Протокол от 10.11.2022г. № 2

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора ГБОУ СОШ №653
Калининского района
Санкт-Петербурга
имени Рабиндраната Тагора
_____ Е. В. Ткачева
Приказ от 11.11.2022 № 780/1 ОД

**Положение
о материальном стимулировании работников**

Санкт-Петербург
2022

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №653 с углубленным изучением иностранных языков (хинди и английского) Калининского района Санкт-Петербурга имени Рабиндраната Тагора (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда, способствующих эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт—Петербурга от 12.10.2005г. № 531 -74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт — Петербурга», с постановлением Правительства СанктПетербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию ». Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2022-2023 годы, заключенным в Санкт-Петербурга от 12.10.2022 № 365/22-С

1.3. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору школы с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих надбавок.

1.4. Принимается на собрании трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета, утверждается директором школы.

1.5. Положение вступает в силу с 11 ноября 2022 года и действует до принятия нового Положения.

2. Виды материального стимулирования и порядок их установления

Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника и распространяется на всех сотрудников школы.

В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- Надбавки
- Доплаты
- Премии
- Материальная помощь
- Персональные стимулирующие надбавки за качество труда работников в должности «учитель ».

Надбавки - устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность и интенсивность труда. Максимальными размерами не ограничиваются. Надбавка к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается распоряжением главы администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

Доплаты - устанавливаются за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового

договора. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах.

Размеры доплат и надбавок устанавливаются на определенный период. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяется директором школы с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих надбавок.

Премии работникам школы осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда. Премирование производится за достижение высоких результатов работы конкретных работников, в связи с юбилейными датами работников, а также по результатам работы за определенный период за счет средств экономии по фонду оплаты труда, к праздникам. Основания для премирования работников приведены в (Приложении № 1) настоящего Положения.

Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь выплачивается при наличии финансовых средств, по личному заявлению сотрудника, по приказу директора школы. Вопрос о размере материальной помощи решается в индивидуальном порядке.

Для выполнения поставленной задачи о доведении уровня средней заработной платы учителя, выполняющего свои функциональные обязанности на высоком качественном уровне и дающем соответствующие результаты, до уровня средней заработной платы по экономике Санкт-Петербурга установлены:

- персональные стимулирующие надбавки за качество труда работников в должности «учитель»

Стимулирующие надбавки за качество труда работников в должности «учитель» устанавливаются в соответствии с критериями, оценки качества труда учителя, для каждого критерия вводятся показатели, показатели рассчитываются на основе индикаторов качества (Приложение № 2).

Выплаты стимулирующих надбавок «учителя» производятся ежемесячно по итогам работы учителя за предыдущий период (полугодие).

Распределение и установление стимулирующих надбавок «учителю» производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор издает приказ о выплате стимулирующих надбавок. Стимулирующие надбавки назначаются учителям, для которых школа является основным местом работы и педагогическая нагрузка составляет не менее 0,5 ставки.

Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления стимулирующих надбавок по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников школы не чаще двух раз в год.

3. Порядок формирования персональной надбавки стимулирующего характера за качество труда учителя

3.1. Для расчета персонального ФСН учителя проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности учителя с использованием установленных баллов по шкале оценивания критериев качества (Приложение №2).

Каждый учитель формирует персональное портфолио по утвержденным в школе критериям качества и предварительно рассчитывает собственный сводный балл качества по итогам предыдущего полугодия. Портфолио сдается в комиссию по стимулирующим надбавкам.

На основании решения комиссии по стимулирующим надбавкам создается сводный «балльный» список учителей.

3.2. Комиссией определяется «цена» одного «балла качества»: сумма средств ФСН учителя

$\text{ФСН учителя} / N \text{ баллов} = X \text{ фсн.у(руб)}$, где

ФсНу — денежный размер фонда стимулирующих надбавок по должности «учитель»

N баллов — общее количество баллов, набранных учителями в соответствии с таблицей «Критериев оценки качества труда учителя (Приложение № 2).

X фсн.у — «цена» одного «балла качества», выраженная в денежных величинах.

3.3 Комиссия рассчитывает персональную стимулирующую надбавку каждому учителю: умножается «цена» одного «балла качества» на количество баллов, которое набрал учитель.

4. Порядок формирования фонда надбавок и Доплат с 01.11.2022 года

4.1 Размер выплат зависит от ФОТ.

Фонд надбавок и доплат выражен формулой:

$\text{ФНД} = \text{ФсНу} + \text{ФсНнп} + \text{ФкД}$, где

ФсНу - фонд стимулирующих надбавок учителей;

ФсНнп — фонд стимулирующих надбавок и доплат другим работникам; ФкД — фонд доплат, формируемых школой.

4.2. Порядок формирования ФСН для работников в должности «учитель» определяется комиссией по установлению стимулирующих выплат.

5. Лишение ИЛИ уменьшение права на материальное стимулирование

При наличии следующих нарушений размер доплат и надбавок может быть изменен или работник может быть лишен ее полностью:

5.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка

5.2. Некачественное исполнение работы

5.3. Невыполнение функциональных обязанностей

5.4. Грубое обращение с детьми

5.5. Срыв сроков сдачи отчетов

5.6. Обоснованные жалобы родителей

5.7. Несвоевременное заполнение электронного дневника и классных журналов.