

**Принято**

Общим собранием работников  
ГБОУ СОШ № 564  
Адмиралтейского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол от 30.08.2019 №3.1

**Утверждаю:**

Директор ГБОУ СОШ № 564

Приказ от 30.08. 2019 г № 60.2.9.19-О

Корсакова Н.Л

**Согласовано:**

Председатель профкома  
Нечай А.Е  
30.08.2019г

.

.

.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней**  
**общеобразовательной школы № 564 Адмиралтейского района Санкт-**  
**Петербурга на 2019-2020 учебный год**

## ***1. Общие положения***

1.1 Настоящее Положение о материальном стимулировании работников школы (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 повышение 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 Санкт-Петербурга 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 2019 год, заключенным в Санкт-Петербурга 28.11.2018 года №332/18-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 01 января 2019 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 Адмиралтейского 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.

В связи с вступлением в силу Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге с 01.01.2019 года устанавливается минимальный месячный размер заработной платы (включая доплаты, премии, надбавки и другие выплаты) работника в размере

18000,00 рублей.

Если, месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности ниже минимального размера оплаты труда, то назначается доплата до величины МРОТ до 18000,00 рублей.

**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. Размеры премий и 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.

Материальная помощь директору школы устанавливается распоряжением главы администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга. Материальная помощь директору школы выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год.

**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. Председателем комиссии является директор школы. 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.

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

3.3. Комиссией определяется «цена» одного «балла качества»: сумма средств ФсН учителя делится на общее количество баллов, которое набрали работники в должности «учитель».

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

3.4. 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 01.01.2019года**

4.1. Размер фонда надбавок и доплат школы устанавливается в процентах к фонду должностных окладов школы.

Фонд надбавок и доплат выражен формулой:

$\text{ФНД} = \text{ФсНу} + \text{ФсНнп} + \text{ДФсН} + \text{ФкД}$

где

ФсНу - фонд стимулирующих надбавок учителей;

ФсНнп – фонд стимулирующих надбавок и доплат другим работникам;

ДФсН – фонд стимулирующих надбавок директора, устанавливаемый администрацией Адмиралтейского района;

ФкД – фонд доплат, формируемых школой.

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

#### **5. Основания для лишения или уменьшения 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.

Директор школы: \_\_\_\_\_ Н.Л. Корсакова

ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива

Протокол № 01 от 09.01.2019 г.

Председатель: \_\_\_\_\_ /Орлова В.Б.

СОГЛАСОВАНО:

09.01.2019 г. Председатель профкома \_\_\_\_\_ /А.Е. Нечай

**Размеры и основания для премирования**

<b>Категории работников</b>	<b>Основание для премирования</b>
Педагогические работники	1.Высокое профессиональное мастерство, обеспечение высокого качества знаний учащихся в районных и городских контрольных работах. 2.Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов различных уровней. 3.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.
Заместители директоров по УВР	организация предпрофильного и профильного обучения выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся высокий уровень организации и контроля мониторинга) учебно-воспитательного процесса качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой МО по предметам, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) сохранение контингента учащихся с1-11 классах высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Административный персонал	1.Высокий уровень организации и контроля(мониторинга) учебно - воспитательного процесса. 2.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности. 3.Высокий уровень подготовки школы к новому учебному году. 4.Организация инновационной деятельности.
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов качественное ведение документации
Зав.Библиотекой	высокая читательская активность обучающихся пропаганда чтения как формы культурного досуга участие в общешкольных и районных мероприятиях оформление тематических выставок выполнение плана работы библиотеки
Рабочие	1.Качественное проведение генеральных уборок помещений. 2.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 3.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

**Информационная карта  
самооценки качества труда учителем и комиссией  
по распределению стимулирующих выплат  
ГБОУ средней общеобразовательной школы № 564  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**

ФИО учителя \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели	Собственная оценка	Оценка комиссии
<b>I. Учебная деятельность.</b>				
1.	% уровня обученности Учителя: Начальных классов Русского яз. и литературы Математики Физики Химии География Биология История	До 5 балла – 86 - 100% До 3 балл – 75 – 85%		
2.	Создание благоприятного морально – психологического климата на уроке и во внеурочной деятельности.	До 10 баллов.		
3.	Работа по оборудованию и оснащению кабинета, сохранению школьного имущества.	До 2 баллов.		
4.	Качественная проверка тетрадей Учителя: Начальных классов Русского яз. и литературы Математики Физики Химии	До 3 баллов.		
<b>II. Научно - методическая работа.</b>				
5.	Учитель- победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований.	До 5 баллов - победитель; До 2 баллов – призёр;		
6.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т. п.	До 5 баллов за каждое выступление на школьном уровне, До 10 баллов - на муниципальном уровне.		
7.	Руководство и организация работы методического объединения	До 30 баллов – руководство методическим объединением;		
8.	Размещение материалов на сайте, написание статьи и публикация в методических	До 10 баллов		

	сборниках, педагогической прессе, СМИ.			
<b>III. Общественная работа</b>				
9.	Работа в школьных комиссиях	До 10 балл – за работу в каждом выборном органе.		
10.	Выполнение общественных поручений	До 10 баллов – за выполнение долговременного поручения; До 10 баллов – за выполнение разового поручения.		
11.	Наставничество молодых педагогов.	До 10 баллов.		
<b>IV. Работа с документацией.</b>				
12.	Правильность и своевременность оформления журналов.	Снятие баллов, за несвоевременное заполнение электронного журнала, др. журналов Минус от 5 до 20 баллов – регулярные нарушения в оформлении журнала.		
13.	Объективность и своевременность выставления оценок.	Минус от 5 до 10 баллов – если есть замечания по выставлению оценок.		
14.	Правильность и своевременность сдачи отчетов учителями-предметниками, классными руководителями.	Минус от 5 до 10 баллов – не выполнены требования по сдаче отчётности.		
<b>V. Трудовая дисциплина</b>				
15.	Своевременное начало и окончание урока.	Минус от 5 баллов – единичное нарушение; Минус от 20 баллов – регулярное нарушение трудовой дисциплины.		
16.	Отсутствие на рабочем месте во время урока.	Минус от 20 баллов за нарушение трудовой дисциплины.		
	Итого баллов			