Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Школа № 112 Выборгского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДАЮ	**СОГЛАСОВАНО**	**РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО**
Директор ГБОУ школа №112	**Председатель ПК ГБОУ 112**	**на Общем собрании**
_____ Л.А. Сыкеева	**_____ Е.В. Токарева**	**работников**
Приказ № 3		**Образовательного**
		учреждения
		протокол № 1
«29» августа 2023г.	**«29» августа 2023г.**	**«29» августа 2023г.**

Подписано цифровой подписью: Директор Сыкеева Людмила Петровна
Дата: 2023.08.29 19:00:28 +03'00'

Положение
о порядке установления доплат, надбавок и компенсационных выплат на 2023/2024 учебный год в ГБОУ школа № 112 Выборгского района Санкт-Петербурга

Общие положения.

1.1. Данное Положение о порядке установления доплат, надбавок и компенсационных выплат на 2022/2023 учебный год в ГБОУ школа № 112 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее Положение) – разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 (с учетом изменений и дополнений на 24 апреля 2018 года) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» ;
- Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012г. №21090-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга»;
- Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 26.04.2013 года № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Распоряжением Администрации Выборгского района Санкт-Петербурга №1396 от 20.04.2016 г. «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Выборгского района Санкт-Петербурга» (с учетом изменений и дополнений);
- И другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования, усиления заинтересованности работников образовательной организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса.

1.3. Материальное поощрение может носить:

- Компенсационный характер: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и пр.), выплаты педагогическим работникам за летний отдых, выплаты молодым специалистам и прочее, предусмотренное трудовым законодательством и нормативными документами по оплате труда работников образовательных учреждений.
- Стимулирующий характер: выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ.

1.4. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения сотрудников:

- **надбавки** (стимулирующие дополнительные выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер);
- **доплаты** (дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда);
- **премии;**
- **материальная помощь.**

1.5. Выплаты могут быть установлены любым категориям работников, в том числе совместителям.

1.6. Директору образовательной организации размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Выборгского района.

1.7. Работникам образовательной организации в пределах утвержденных субсидий на выполнение государственного задания могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), сложность и напряженность в труде, специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

1.8. Сложность и напряженность выполняемой работы заключается в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, и совмещением одновременно ряда функций, значительном объеме поручений директора образовательной организации. Высокое качество работы заключается в новизне и эффективности решения

производственных задач и стимулируется в зависимости от квалификации работника, его профессиональных качеств.
1.9. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.
1.10. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.
1.11. Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в виде процента к ставке заработной платы к должностному окладу.

1.12. Срок установления надбавок и доплат зависит от вида и характера выполняемых работ, начиная от одного месяца.

1.13. Работодатель вправе досрочно отменить выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:
- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

1.14. Материальное поощрение работников школы осуществляется из средств надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

2. Порядок установления надбавок, доплат и премий

2.1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

2.1.1. За осуществление классного руководства – до 10% от оклада.

2.1.2. За проверку тетрадей:

–учителям русского языка и литературы – до 5% от количества часов;

–учителям начальных классов – до 5% от количества часов;

–учителям математики – до 5% от количества часов;

–учителям иностранного языка – до 5% от количества часов.

2.1.3. За заведование кабинетами:

– биологии, физики, химии - до 5% от оклада;

– информатики (включая доплату за работающие компьютеры) - до 5% от оклада;

– мастерскими - до 5% от оклада;

– спортивным залом - до 5% от оклада.

3. Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

3.1. За сложность, напряженность и высокое качество работы:

– учителям – руководителям предметных кафедр - до 5% от оклада;

3.2. За интенсивность труда заместителей директора – до 60% от оклада;

3.3. За организацию питания школьников – до 50% от оклада;

3.4. За работу с информационной базой данных – до 10% от оклада;

3.5. За размещение государственного заказа на ООС – до 10% от оклада;

3.6. За работу в ночное время - до 5% от оклада;

3.7. За ведение документации по ГО и ЧС - до 10% от оклада;

4. Премирование и оказание материальной помощи.

4.1. Премирование сотрудников осуществляется:

- за успехи в учебно-воспитательной работе,
- за высокие показатели в профессиональной деятельности;
- за активное использование СИ и КТ в учебном процессе;
- за высокие достижения в конкурсе «Проект года»,
- за высокие результаты в научно-исследовательской деятельности;
- за подготовку победителей районных и городских олимпиад;
- за подготовку и проведение значимых для школы массовых мероприятий;
- участникам Великой отечественной войны и жителям блокадного города к 27 января и 9 мая;
- в связи с уходом на заслуженный отдых;
- к юбилейным датам.

4.2. Материальная помощь сотрудникам школы в связи с тяжелым материальным положением в целях социальной поддержки.

5. Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 112 Выборгского района Санкт-Петербурга

является локальным актом к Уставу ОУ (Утвержден Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 1771-р от 15.06.2021г. с изменениями от 13.03.2023 № 237-р).