

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ школы № 411 «Гармония»
Петродворцового района Санкт-Петербурга



Н.В. Витько

30.08.2014

ПРИНЯТО

На общем собрании работников
ГБОУ школы № 411 «Гармония»
Петродворцового района Санкт-Петербурга
протокол № 1 от 30.08.2014

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ГБОУ школы № 411 «Гармония»
Петродворцового района Санкт-Петербурга



И.В. Носаева

Приказ от 30.08.2014 № 118

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании сотрудников
ГБОУ школы № 411 «Гармония» с углубленным изучением английского языка
Петродворцового района Санкт-Петербурга**

Рассмотрено на заседании комиссии по распределению доплат, надбавок и премирований
работников ГБОУ школы № 411 «Гармония» Петродворцового района Санкт-Петербурга
30.08.2014

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке выплат материального стимулирования за высокое качество работы и премирования сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 411 «Гармония» с углубленным изучением английского языка Петродворцового района Санкт-Петербурга, в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса РФ, Бюджетного и Гражданского кодекса РФ, Федеральным Законом от 20.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 05.10.2005 г. № 531-74, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 г. № 1671, Уставом образовательного учреждения и Коллективным договором.

1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников Образовательного учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты, надбавки, премии и оказываться материальная помощь.

1.3. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается приказом директора школы по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.4. Настоящее Положение является нормативным локальным актом, регламентирующим деятельность Образовательного учреждения.

2. Цели и задачи выплат премий и оказания материальной помощи

2.1. Целью установление доплат, надбавок, премий и материальной помощи является повышение эффективности и качества труда, социально-экономическая защита работников.

2.2. Установлением доплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование расширения должностных обязанностей работников;
- обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

2.3. Установлением надбавок работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- обеспечение материальной поддержки работников, выполняющих сложные работы,
- поддержка работников, осуществляющие свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда,
- стимулирование повышения качества работы сотрудников.

2.4. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование высокого качества работы,
- поддержка работников, осуществляющие свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда,

2.5. Установлением материальной помощи работникам образовательного учреждения решаются задачи обеспечения материальной поддержки работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

3. Порядок распределения и осуществления премирования

3.1. Премирование распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

3.2. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера должностного оклада.

3.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников образовательного учреждения.

3.4. Премирование осуществляется из фонда экономии заработной платы на основе оценки администрации школы каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения образовательным учреждением уставных задач и договорных обязательств.

3.5. Премирование работников по результатам их труда есть *право*, а не *обязанность администрации* и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

4. Виды, размер и порядок начисления и выплаты премий

4.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

4.2. Текущее премирование *распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы* и осуществляется по итогам работы за месяц или квартал в случае достижения работником высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

4.3. При текущем премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей за заболевшего сотрудника или по вакантной должности (внутренне совместительство).

4.4. Единовременное (разовое) премирование *может* осуществляться в отношении работников учреждения, *работающих по основному месту работы*:

4.4.1. по итогам успешной работы образовательного учреждения за учебный или финансовый год;

4.4.2. к профессиональному празднику День учителя;

4.4.3. за выполнение дополнительного объема работ;

4.4.4. за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочной работы, разовых заданий руководителя;

4.4.5. за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

(п.4.4.3., 4.4.4., 4.4.5. могут осуществляться также и в отношении работников, работающих по совместительству)

4.4.6. в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет);

- при стаже работы в учреждении до 5 лет премия в связи с юбилейными датами не выплачивается;

- при стаже работы в учреждении от 5 лет размер премия в связи с юбилейными датами может начисляться до 50 % от базовой единицы, но не менее установленной суммы 2 500 руб.

4.5. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальные стимулирования без ущерба для основной деятельности.

4.6. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

4.7. Премирование работников производится на основании приказа директора школы, устанавливающего размер премии каждому сотруднику. При установлении размера учитывается мнение руководителей структурных подразделений учреждения и заместителей директора по направлениям работы.

4.8. Текущие премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника на основании протокола комиссии по распределению премии, размер премии сотрудникам административного аппарата устанавливается приказом директора.

4.9. Работникам, проработавшим неполное количество дней в месяце в связи с призывом на военную службу (военные сборы), поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных сотрудников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, в протоколе комиссии по распределению премии производится мотивированная запись. При наличии не снятых дисциплинарных взысканий выплата премии не производится.

4.11. Выплата текущей премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4.12. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное п.2.4.1-2.4.5 настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения, проведения мероприятия, а также наступления события, предусмотренного п. 2.4.6.

4.13. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных п. 2.5. настоящего Положения, является мотивированная докладная записка руководителей структурных подразделений учреждения или заместителей директора по направлениям работы.

4.14. На основании Коллективного договора из фонда экономии заработной платы может быть выплачена материальная помощь сотруднику в случаях:

- 4.14.1. рождения ребенка;
- 4.14.2. вступления в брак впервые;
- 4.14.3. смерти близких родственников;
- 4.14.4. в связи с постигшими природными или техногенными катастрофами и нахождением в трудной жизненной ситуации.

4.15. Основанием для выплаты материальной помощи служат:

- мотивированная служебная записка заместителя директора, согласованная с председателем ПК учреждения или ходатайство ПК учреждения;
- документ, подтверждающий факт наличия основания для выплаты материальной помощи.