

«ПРИНЯТО»

педагогическим советом
ГБОУ гимназии № 105
Выборгского района Санкт-Петербурга

Протокол № 5 от «25» сентября 2014 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом директора
ГБОУ гимназии № 105
Выборгского района Санкт-Петербурга

Приказ № 17 от «26» сентября 2014 г.

О.И. Лозин.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении доплат, надбавок, премий работникам
ГБОУ гимназии № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга.**

Оглавление

1. Порядок установления доплат и надбавок
2. Виды и размеры доплат
3. Порядок и условия премирования
3. Порядок и условия оказания материальной помощи

1. Порядок установления доплат и надбавок

Настоящее положение вводится с целью материального стимулирования труда работников, повышения качества их работы, профессионального мастерства и укрепления трудовой дисциплины.

Размеры доплат, надбавок, премий работникам устанавливаются в пределах средств фонда надбавок и доплат.

Размер доплат, надбавок, премий конкретному работнику определяются индивидуально в зависимости от личного вклада в результаты работы, выплачиваются на основании приказа директора ГБОУ гимназии № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга.

Доплаты и надбавки могут устанавливаться на период:

- с «1 сентября по 31 декабря»;
- с 01 января по 31 августа.

В течение периода доплаты и надбавки могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении «Правил внутреннего трудового распорядка» и «Должностных обязанностей», наличия обоснованных жалоб и взысканий.

Надбавки и доплаты устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу), пропорционально педагогической нагрузке и(или) в абсолютных размерах.

2. Виды и размеры доплат и надбавок

Работникам учреждения устанавливаются доплаты и надбавки:

1	Проверка тетрадей в соответствии с предметом:	
	- учителя русского языка и литературы	до 20% от тарифной ставки
	- учителя математики	до 15% от тарифной ставки

	<ul style="list-style-type: none"> - учителя начальных классов - учителя иностранного языка, - учителя физики, химии, истории и обществознания - учителя географии, биологии, психологии, искусства(МХК), истории и культуры СПб 	<p>до 20% от тарифной ставки</p> <p>до 15% от тарифной ставки</p> <p>до 15% от тарифной ставки</p> <p>до 10% от тарифной ставки</p> <p>до 10% от тарифной ставки</p> <p>до 5% от тарифной ставки</p>
2	<p>Выполнение функции классного руководителя:</p> <p>Начальная школа</p> <p>Основная и старшая школа</p>	<p>до 100 рублей за 1 ребенка, но не менее 2 500 рублей</p> <p>до 100 рублей за 1 ребенка, но не менее 2 500 рублей</p>
3	Ведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 20% от тарифной ставки
4	Руководство предметными методическими объединениями	до 0,1 от тарифной ставки
5	За организацию работы и ведение документации по охране труда.	до 0,5 от тарифной ставки
6	За эффективность и напряженность работы	до 1,0 от тарифной ставки
7	За формирование и коррекцию АИСУ «Параграф»	до 0,5 от тарифной ставки
8	Организация бесплатного питания учащихся	до 0,1 от тарифной ставки
9	Работа с библиотечным фондом учебников	до 20% от тарифной ставки
10	Организация работы по ГО, воинскому учету	до 0,5 от тарифной ставки
11	Формирование и коррекцию электронной транспортной базы	до 0,5 от тарифной ставки
12	Формирование и коррекцию базы данных проездных карточек для детей из многодетных и опекаемых семей	до 0,5 от тарифной ставки
13	За формирование и коррекцию сервиса «Электронный дневник»	до 0,5 от тарифной ставки
14	Ведение электронного мониторинга «Наша новая школа»	до 0,5 от тарифной ставки

15	Администрирование школьного сайта	до 0,5 от тарифной ставки
16	Работу по размещению государственного заказа	до 0,5 от тарифной ставки
17	Формирование карты учета имущества «Формуляр»	до 0,5 от тарифной ставки
18	Классным руководителям выпускных классов за работу с документацией и организацию выпуска учащихся	до 0,5 от тарифной ставки

3. Порядок и условия премирования

Система премирования работников должна обеспечивать их материальную заинтересованность в улучшении конкретных показателей работы, развитии творческой активности и инициативы, повышении исполнительской и трудовой дисциплины.

Премирование работников может осуществляться:

- по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год);
- к праздничным и юбилейным датам;
- разовая премия по итогам выполнения важных заданий;
- разовые премии за работу, не входящую в должностные обязанности работника (не предусмотренную функционалом).

Основными показателями премирования по результатам работы за определенный период являются:

1	Степень творческого участия в работе	до 0,5 от ставки
2	Новизна и эффективность предложенных решений	до 0,5 от ставки
3	Степень ответственности работников при выполнении служебных обязанностей и их личный вклад в работу	до 0,5 от ставки
5	Личное участие в конкурсах, смотрах, фестивалях.	до 0,5 от ставки
6	Качественное и добросовестное исполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, инициатива, творчество.	до 0,5 от ставки

Премирование работников по тогам выполнения важных заданий осуществляется в размере до 1,0 ставки

Премирование работников к юбилейным и праздничным датам осуществляется в размере до 1,0 ставки.

Премирование работников за работу, не входящую в должностные обязанности работника (не предусмотренную функционалом) осуществляется в размере до 1,0 ставки.

Размер премии конкретному работнику определяется индивидуально в зависимости от личного вклада в результаты работы.

Премии выплачиваются на основании приказа директора ГБОУ гимназия № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга с указанием в нем конкретных размеров премии.

На выплату премий направляется часть средств, оставшаяся от экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года.

Премии, не относящиеся к трудовой деятельности работников (к праздничным и юбилейным датам) и разовые премии за работу, не входящую в должностные обязанности работника и разовые премии по итогам выполнения важных заданий не включаются в расчет среднего заработка для оплаты отпускных.

4. Порядок и условия оказания материальной помощи

В пределах фонда оплаты труда работникам ГБОУ гимназия № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- смерть сотрудника или близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;
- в целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода
- к отпуску
- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами и иными обстоятельствами

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника и приказа директора ГБОУ гимназия № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга с указанием в нем конкретных размеров материальной помощи.

На оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года.

Материальная помощь, оказываемая работникам, не включаются в расчет среднего заработка для оплаты отпускных.