Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа-интернат № 289 с углубленным изучением предмета «Физическая культура» Красносельского района Санкт-Петербурга (ГБОУ Ш-И №289)

ПРИНЯТО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
На общем собрании	Решением Профсоюзного комитета	приказом Директора
ГБОУ Ш-И № 289	ГБОУ Ш-И № 289	ГБОУ Ш-И № 289
Протокол № 1 от 30.08.2018	Протокол № 21/1 от 30.08.	№ 233-од от 30.08.2018

Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам, участвующим в оказании Государственным бюджетным общеобразовательным учреждением школой - интернатом № 289 с углубленным изучением предмета «Физическая культура» Красносельского района Санкт-Петербурга платных образовательных услуг

г. Санкт-Петербург
2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам, участвующим в оказании Государственным бюджетным общеобразовательным учреждением школой-интернатом № 289 с углубленным изучением предмета «Физическая культура» Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ Ш-И № 289, школа) платных образовательных услуг (далее - Положение) определяет цели и задачи установления, порядок установления (уменьшения, снятия полностью или частично), определение размеров, и критерии материального компенсирования и стимулирования труда работников, участвующих в оказании Государственным бюджетным общеобразовательным учреждением школа-интернат № 289 с углубленным изучением предмета «Физическая культура» Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ Ш-И №289, школа) платных образовательных услуг (далее - ПОУ).

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы № 289 и распространяется на всех работников (в том числе совместителей), участвующих на основании трудовых договоров в оказании школой платных образовательных услуг (далее - работники ПОУ). Во всех случаях, не урегулированных Положением, работники ПОУ руководствуются нормами трудового законодательства РФ и локальными нормативными актами школы.

1.3. Положение разработано на основе Трудового Кодекса РФ, Гражданского Кодекса РФ, Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Правил оказания платных образовательных услуг, утвержденных Постановлением Правительства РФ «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг» от 15.08.2013 г. № 706, нормативных актов (включая распоряжения и рекомендации) Министерства образования и науки РФ, Комитета по образованию Санкт-Петербурга, Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга, Устава школы № 289 и Положений школы в области платных образовательных услуг.

1.4. Положение создано для достижения школой № 289 целей компенсирования и стимулирования труда работников, высокого качества творческой, педагогической и организационной деятельности работников, создания обстановки творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины работников, их ответственности за конечный результат деятельности, стимулирования профессионального роста работников и высокой результативности в сфере платных образовательных услуг.

1.5. Положение принимается на неопределенный срок решением Общего собрания работников школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция Положения) в школе № 289 принимаются (принимается) решением Общего собрания работников школы, утверждаются и вводятся (утверждается и вводится) в действие приказом директора школы. С момента принятия новой редакции Положения, предыдущая редакция Положения утрачивает силу.

1.6. В Положении под компенсирующими и стимулирующими выплатами понимаются выплаты работникам ПОУ денежных сумм сверх размера тарифных ставок определенных трудовыми договорами работников ПОУ, включая денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника ПОУ.

К компенсирующим выплатам относятся - доплаты, к стимулирующим выплатам - надбавки и премии.

1.7. Источниками формирования денежного фонда компенсирующих и стимулирующих выплат работникам ПОУ являются:

- денежные средства от оказания школой платных образовательных услуг;
- экономия фонда заработной платы ПОУ;
- фонд надбавок и доплат ПОУ.

Школа № 289 в соответствии с действующим законодательством самостоятельно определяет виды и размеры компенсирующих и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий) работникам ПОУ без ограничения их предельных размеров, если иное не предусмотрено

Положением. Конкретные размеры доплат, надбавок, премий работников ПОУ определяются комисионно (п.1.8. Положения) на основе индивидуальной оценки труда каждого работника ПОУ и его личного вклада в обеспечение достижения школой задач ПОУ и выполнения договорных обязательств перед заказчиками ПОУ.

1.8. Полномочия по установлению, уменьшению, снятию полностью или частично компенсирующих и стимулирующих выплат работникам ПОУ и их размеров, принадлежат Комиссии по компенсационным и стимулирующим выплатам работникам. Комиссия в своей работе руководствуется Положением о работе Комиссии, все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

2. ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Установлением доплат работникам ПОУ школа решает следующие задачи:

- компенсирования работникам ПОУ трудозатрат на выполнение ими выходящих за рамки их трудовых функций обязанностей по иным необходимым школе направлениям в сфере платных образовательных услуг;
- компенсирования расширения должностных обязанностей работника ПОУ по его личному согласию и по согласованию с директором школы;
- компенсирования работнику ПОУ его разносторонних видов трудовой деятельности;
- обеспечения социально-экономической и правовой защиты работников ПОУ.

2.2. Установлением надбавок работникам ПОУ школа решает следующие задачи:

- стимулирования педагогов к индивидуальному профессиональному росту и предполагает положительную зависимость между ростом квалификации и качеством его труда;
- гарантией повышения оплаты за расширение профессиональных компетенций и квалификации;
- стимулирование интенсивности и успешное выполнение работы.

2.3. Установлением премий работникам ПОУ школа решает следующие задачи:

- усиления материальной заинтересованности и повышения ответственности работников ПОУ за выполнение задач ПОУ, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей;
- обеспечение материальной поддержки работникам ПОУ, выполняющим сложные работы;
- поддержка работников ПОУ, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- стимулирование повышения качества работы.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются Комиссией на основании устного отчета организатора ПОУ, утверждаются приказом директора школы.

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам работников ПОУ, определенных их трудовыми договорами. Премии устанавливаются в абсолютных величинах.

3.3. Доплаты устанавливаются работникам ПОУ на определенный срок решением Комиссии, в зависимости от объема выполненной (выполняемой) дополнительной работы работниками ПОУ на основании критериев, указанных в Приложении №1 Положения. При установлении доплат за отчётный период осуществляется раздельный учёт средств, поступивших в качестве дохода от деятельности каждого педагогического работника в системе ПОУ. Решение Комиссии за отчётный месяц оформляется приказом директора школы.

3.4. Надбавки устанавливаются работникам ПОУ на определенный срок решением Комиссии за высокую результативность работы, высокое качество, напряжённость,

интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника ПОУ. Надбавки устанавливаются в процентах по критериям, приведенным в Приложении №2 Положения решением Комиссии в зависимости от участия работника ПОУ в оказании школой той или иной платной образовательной услуги. Решение об установлении надбавок оформляется приказом директора школы.

3.6. Премирование работников ПОУ может осуществляться в формах текущего и единовременного (разового).

3.6.1. Текущее премирование работников ПОУ устанавливается по итогам работы за период в случае безупречного выполнения работником ПОУ трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами школы в сфере ПОУ, а так же распоряжений непосредственного руководителя.

3.6.2. Единовременное (разовое) премирование устанавливается работнику ПОУ, группе работников ПОУ по итогам работы за определенный период, в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами, за высокий вклад в полученный результат школой в сфере ПОУ.

3.6.3. Премия устанавливается решением Комиссии в соответствии с критериями приведенными в Приложении № 3 Положения и выплачивается работнику по приказу директора школы.

3.7. Основаниями для установления и выплаты компенсирующих и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий) работникам ПОУ являются:

- настоящее Положение;
- протокол заседания Комиссии;
- приказ директора школы.

3.8. Установление компенсирующих и стимулирующих выплат директору школы за организацию работы по оказанию школой № 289 платных образовательных услуг осуществляется решением (приказом) Главы Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Определение размеров доплат и надбавок по каждому работнику производится Комиссией работникам ПОУ ежемесячно на основании суммарного учёта критериев оценки труда, приведённых в Приложениях 1,2 настоящего Положения. При этом учитывается результативность труда работников ПОУ за прошедший отчётный период (месяц).

4.2. Размер компенсирующих и стимулирующих выплат директору школы за организацию работы по оказанию школой № 289 платных образовательных услуг осуществляется приказом Главы Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

4.3. Определение размера надбавки, доплаты за месяц конкретному работнику ПОУ производится Комиссией раздельно по каждому критерию в процентном соотношении, с последующим суммированием всех показателей.

4.4. Размер текущих премий работников ПОУ устанавливается в твердой сумме и соответствует пределам указанным в Приложении №3 Положения.

4.5. Размер разовых премий (единовременного премирования) определяется для каждого работника ПОУ директором школы № 289; пределы размеров единовременного премирования не лимитируются.

5. ОСНОВАНИЯ УМЕНЬШЕНИЯ И/ИЛИ НЕ УСТАНОВЛЕНИЯ (СНЯТИЯ) КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Решением Комиссии установленные ранее комисионно доплаты и надбавки работников ПОУ могут быть уменьшены и/или сняты полностью или частично по следующим основаниям в случаях:

- нарушения работником ПОУ Трудового кодекса Российской Федерации;

- не обеспечения работником ПОУ условий безопасности учебного процесса;

- нарушения работником ПОУ исполнительной дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документов и др.);

- наличия обоснованной жалобы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на нарушение работником ПОУ договора об оказании школой ПОУ;

- нарушения работником ПОУ требований трудовой дисциплины (прогул, опоздание на работу, нарушение нормативных требований);

- наличия подтвержденных фактов травматизма обучающихся, произошедших по вине работника ПОУ

- не достижения работником ПОУ критериев, указанных в Приложении № 1,2 Положения;

- отсутствие необходимого размера денежных средств от оказания школой платных образовательных услуг на выплату доплат и надбавок.

5.2. Решением Комиссии премии работникам ПОУ не устанавливаются (не производятся) по следующим основаниям в случаях:

- отсутствие необходимого на премирование размера денежных средств от оказания школой платных образовательных услуг;

- не достижения работником ПОУ критериев, указанных в Приложении №3 Положения.

Приложение №1

№ п/п	Критерии доплат	Показатели доплаты 0,00 %
1	За исполнение обязанностей секретаря Комиссии.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
2	За разработку новых программ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
3	За взаимодействие с контролирующими органами.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
4	За составление и ведение табеля рабочего времени работников ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
5	За ведение архива ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
6	За работу с персональными данными работников, Заказчиков и Потребителей ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
7	За постановку и организацию рабочего процесса в программных комплексах ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
8	За выполнение организационной работы в период подготовки и проведения спортивных мероприятий.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
9	За подготовку помещений ПОУ к проведению мероприятий разного уровня.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
10	За ежемесячный мониторинг в сфере ПОУ (сравнительный анализ по потребителям услуг, кадровым ресурсам, заработной плате).	До 100% от оклада (тарифной ставки)
11	За ведение календарного плана мероприятий и составление смет расходов на проведение соревнований в рамках ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
12	За подготовку информации для размещения на официальном сайте школы в разделе ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
13	За своевременное пополнение сайта школы необходимой информации о ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
14	За наполняемость сайта школы фотографиями в части ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
15	За выполнение аварийно-технических работ по ремонту вспомогательного оборудования.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
16	За организационную работу по энергосбережению.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
17	За координацию работы обслуживающего персонала ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
18	За увеличение объема работ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)

19	За оказание методической и организационной помощи, сопровождения педагогическим работникам в разработке программно-методических материалов.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
20	За контроль и качество проведения занятий	До 100% от оклада (тарифной ставки)
21	За разработку положений.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
22	За разработку локальных нормативных актов.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
23	За организацию и контроль учебно-производственной работы.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
24	За организацию и контроль учебно-производственной работы.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
25	За контроль по формированию журналов, составление расписания ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
26	За контроль деятельности педагогических работников ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
27	За расчет заработной платы по внебюджетной деятельности.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
28	За подготовку информации, формирование и предоставление установленной отчетности по внебюджетной деятельности.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
29	За составление тарификационных списков работников ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
30	За учет доходов от ПОУ и работу с контрагентами, ежемесячную сверку расчетов по доходам .	До 100% от оклада (тарифной ставки)
31	За увеличение объема по оформлению документов и ведение документооборота ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
32	За оформление трудовых отношений и ведение кадрового учета работников ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
33	За комплектование групп и сохранность контингента.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
34	За контроль выполнения функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
35	За контроль выполнения всех локальных нормативных актов в системе ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
36	За ежеквартальный мониторинг качества оказания платных образовательных услуг.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
37	За индивидуальную работу с Заказчиками (Потребителями) - организация приемов, консультаций, разъяснительных бесед.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
38	За контроль педагогов дополнительного образования в части заполнения документации.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
39	За контроль выполнения требований по технике безопасности работниками занятыми в процессе ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
40	За контроль качества предоставления ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
41	За контроль наличия рабочих программ и их выполнения педагогами ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
42	За обеспечение охраны жизни и здоровья обучающимся во время учебно-воспитательного процесса.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
43	За оформление приема, перевода и увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями и приказами руководителя.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
44	За участие в работе по подбору, отбору кадров ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
45	За ведение учета контроля оплаты ПОУ; за обеспечение взаимодействия через сайт с родителями (законными представителями) обучающегося.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
46	За открытые уроки.	До 100% от оклада (тарифной ставки)

Приложение № 2

п/п	Критерии надбавок	надбавок 0,00%
1	За высокое качество предоставления наглядной информации для Заказчиков (Потребителей), её актуальность, своевременность обновления, культура оформления.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
2	За отсутствие конфликтных ситуаций, претензий к организации платных образовательных услуг, жалоб за истекший период по курируемому направлению в системе ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
3	За высокий уровень удовлетворенности Заказчиков и Потребителей организацией работы в системе платных образовательных услуг.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
4	За эффективность и систематичность взаимодействия с ГУ «Централизованная бухгалтерия администрации Красносельского района Санкт-Петербурга» по вопросам зачисления на лицевой счёт школы средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, своевременности начисления и выплаты заработной платы, полученных от оказания ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
5	За эффективное улучшение материально-технической базы за счет средств ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
6	За своевременность и точность подготовки отчётных документов - сметы по группам платных образовательных услуг, табеля на заработную плату, приказов финансового характера, производственных показателей и др.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
7	За уровень личной и профессиональной культуры в общении с Заказчиками (Потребителями).	До 100% от оклада (тарифной ставки)
8	За объективность оценки результатов образовательной деятельности педагога дополнительного образования.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
9	За своевременное составление, утверждение, представление отчетной документации в разделе методическая работа.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
10	За отсутствие жалоб, претензий от Заказчиков (Потребителей) по делопроизводству ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
11	За выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
12	За своевременность и правильность оформления договоров с Заказчиками (Потребителями).	До 100% от оклада (тарифной ставки)
13	За совершенствование системы ПОУ, повышению качества обслуживания Потребителей, в том числе в электронной форме.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
14	За сохранение контингента Потребителей ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
15	За низкий уровень (сокращение) пропусков потребителями занятий ПОУ без уважительных причин	До 100% от оклада (тарифной ставки)

16	За отсутствие травматизма потребителей во время занятий ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
17	За неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
18	За поддержание благоприятного психологического климата в работе.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
19	За систематическую подготовку и проведение на высоком уровне занятий.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
20	За успешное освоение детьми программы ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
21	За сложность и напряженность, интенсивность и высокую результативность труда при организации и осуществлении финансово-экономического процесса ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
22	За высокое качество и профессионализм в работе в сфере ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
23	За высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работ (нагрузки).	До 100% от оклада (тарифной ставки)
24	За высокий уровень разработки юридических документов в сфере ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)
25	За эффективное юридическое сопровождение деятельности школы по оказанию ПОУ.	До 100% от оклада (тарифной ставки)

Приложение №3

№ п/п	Критерии выплаты текущей премии	Показатели премии руб.
1	За достижение высоких показателей при расширении зоны обслуживания работником ПОУ	До 10 000,00
2	За достижение высоких показателей при выполнении работы, не входящей в круг основных обязанностей работника ПОУ	До 10 000,00
3	За высокое качество работы с потребителями услуги	До 10 000,00
4	За отсутствие жалоб от заказчиков ПОУ	До 10 000,00
5	За отсутствие травматизма при работе на ПОУ	До 10 000,00
6	За усердие и добросовестность при выполнении своих должностных обязанностей	До 10 000,00
7	За высокое качество выполняемых работ при увеличении объема работ (нагрузки)	До 10 000,00

№ п/п	Критерии выплаты единовременной премии
1	За 80 % выполнение финансового плана ПОУ (за квартал, за год)
2	За непосредственное участие в работе по увеличению абсолютного числа заказчиков (потребителей) по итогам финансового (учебного) года
3	За организацию эффективной рекламной компании ПОУ
4	В связи с профессиональным праздником
5	В связи с государственным праздником
6	За проведение ремонтно-косметических работ в летний период для улучшения качества предоставления ПОУ
7	За организацию и проведение отчетных мероприятий в рамках ПОУ