

Принято на общем собрании  
работников школы

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор школы №612  
\_\_\_\_\_/Трошнева Е.Н./

Протокол № 2 от « 31 » 08 2018г.

Приказ № 232 от 15.09.2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**материальном стимулировании работников ГБОУ школы №612**  
**Центрального района Санкт-Петербурга**  
**из средств по приносящей доход деятельности**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано с учетом особенностей данного образовательного учреждения на основании рекомендаций вышестоящих органов управления образования в целях повышения эффективности труда, зависимости оплаты труда от качества оказываемых государственных услуг, усиления социально-экономической и правовой защиты работников. Положение регламентирует порядок установления надбавок, доплат, премий, выплачиваемых работникам и не противоречит требованиям Закона «Об образовании» и Трудового Кодекса РФ.

Положение является локальным нормативным актом школы, регламентирующим порядок и условия распределения доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера работникам школы привлечённых на договорной основе к выполнению работ по предоставлению платных образовательных услуг;

Целью настоящего Положения является материальное стимулирование работников к повышению качества предоставляемых образовательных услуг, организационно-методического уровня выполнения работ.

**2. Порядок формирования фонда оплаты труда за организацию дополнительных платных образовательных услуг.**

2.1. Фонд оплаты труда, с учетом начислений на оплату труда, за организацию дополнительных платных образовательных услуг формируется из:

- средств, поступивших на лицевой счёт школы от потребителей дополнительных платных образовательных услуг, заключивших соответствующий договор с ГБОУ школой №612 в размере 75 % от начисленных доходов от оказания платных образовательных услуг

2.2. Калькуляция стоимости дополнительных платных образовательных услуг производится с учётом необходимых затрат на:

- оплату труда работников образовательного учреждения, задействованных в системе дополнительных платных услуг, с учётом квалификации;
- оплату за пользование коммунальными услугами;
- развитие материально-технической базы образовательного учреждения;
- прочие расходы

Фонд надбавок и доплат изчисляется как разница между фондом оплаты, составляющим 57,69% от начисленных доходов от оказания платных образовательных услуг и фондом оплаты труда педагогических работников, рассчитанному в соответствии с тарификацией.

## **I. Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы :**

- За сложность, напряженность и трудоемкость выполняемой работы
- За работу повышенной юридической и материальной ответственности
- За результативность работы по подготовке учащихся к предметным олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям
- За проведение открытых уроков, открытых внеурочных мероприятий на район, город
- За высокие качественные показатели по итогам единых государственных экзаменов, итоговой аттестации за курс основной и средней школы

Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате за напряженный и качественный труд производится на основании решения комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера, утвержденной приказом директора.

Предельная величина надбавок в процентах от начисленных доходов от оказания платных образовательных услуг

- Учителям, оказывающим дополнительные платные образовательные услуги в сумме 28,87% от дохода, полученного в месяц за оказание услуги, уменьшенной на начисленную оплату в соответствии с тарификацией;
- Главному бухгалтеру – 4.85% от дохода, полученного в месяц за оказание услуг;
- Организатору платных услуг – 5.05% от дохода, полученного в месяц за оказание услуг;
- Бухгалтеру – 3.85% от дохода, полученного в месяц за оказание услуг;

По результатам работы комиссии директором ОУ издается приказ о выплате надбавок за напряженный и качественный труд.

## **II. Премии**

- Предложения о премировании работников при наличии денежных средств вносят заместители директора, совет трудового коллектива. Решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.
- Основными условиями премирования являются:
  - строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
  - успешное и своевременное выполнение плановых и внеплановых мероприятий;
  - отсутствие устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности отдельного работника, работа без жалоб и замечаний;
  - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы образовательного учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
  - за организацию и проведение выставок, конкурсов, олимпиад, участие в семинарах на базе своего учреждения, открытые уроки, распространение передового педагогического опыта.

- Премия может быть увеличена, если деятельность работника образовательного учреждения отвечает следующим условиям:
  - качественное проведение особо значимых мероприятий;
  - проявление инициативы: внесение предложений о способах решения существующих проблем, методическая работа;
  - высокие достижения учащихся;
  - за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.
- Работники учреждения могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко дню учителя и т.д.
- Премии не выплачиваются в следующих случаях:
  - наложение на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
  - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
  - нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
  - невыполнение приказов и распоряжений директора школы;
  - прогул, а также появление на работе в нетрезвом виде;
  - утрата ,повреждение и причинение ущерба имуществу школы.