



ПРИНЯТО	УТВЕРЖДАЮ
<p>Решением Общее собрания работников Образовательного учреждения Протокол № <u>1</u> от <u>31.08.2015</u></p> <p>Председатель собрания </p>	<p>Директор ГБОУ СОШ № 653 Калининского района Санкт-Петербурга имени Рабиндраната Тагора</p> <p> <u>(И.И. Шубин)</u></p>

«СОГЛАСОВАНО»
<p>Председатель первичной профсоюзной организации работников образования</p>
<p> <u>(А.А. Григорьев)</u></p>

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о компенсационных и стимулирующих выплатах**

Санкт-Петербург  
2015г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения между работниками и работодателем, складывающиеся в связи и по поводу возникновения оснований, порядка начисления и выплаты компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат к окладу (должностному окладу) работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 653 с углубленным изучением иностранных языков (хинди и английского) Калининского района Санкт-Петербурга имени Рабиндраната Тагора.

Настоящее положение не относит изменение квалификационной категории работника, присвоение ему почетного звания, награждение ведомственными знаками, присуждение ученой степени и иные основания для повышения базовой единицы, указанные в Законе Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74, к надбавкам и доплатам, поскольку последние учтены в схеме расчета окладов (должностных окладов) работников Учреждения и именуются как «повышающие коэффициенты».

1.2. Настоящее Положение разработано во исполнение требований:

- абз. 2 ст. 135 ТК РФ, согласно которому система и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- абз. 12 ст. 5.2.2. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017гг., согласно которому размер выплат стимулирующего характера определяется от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы»;

- распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

- распоряжения Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга».

- Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74, а также, постановления Правительства СПб от 08.04.2016г. № 256

1.3. Целью стимулирующих выплат является повышение эффективности труда путем заинтересованности работника ГБОУ СОШ № \_\_\_\_\_ района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) в материальном поощрении за эффективное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

1.4. Целью компенсационных выплат является возмещение работникам затрат,

связанных с выполнением работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также, с выполнением, работ, выходящих за рамки должностных обязанностей работников Учреждения.

1.5. Целью выплаты материальной помощи является социальная поддержка работников Учреждения.

1.6. В условиях соблюдения принципа прозрачности, установленного «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017гг.», принятие решений о выплатах и их размерах подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, действующей в Учреждении.

1.7. Источником выплат стимулирующего и компенсационного характера является надтарифный фонд Учреждения - Фонд надбавок и доплат.

1.7.1. Фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) является составной частью Фонда оплаты труда Учреждения (ФОТ).

Порядок формирования ФНД определяется постановлением Правительства СПб от 08.04.2016г. № 256 и Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений.

Размер ФНД ежегодно планируется и может уточняется по мере поступления субсидий из бюджета Санкт-Петербурга

1.7.2. Фонд надбавок и доплат делиться на:

- ФНД педагогического персонала, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, который составляет \_\_\_\_\_ % от общего фонда надбавок и доплат (гарантированный минимальный размер);

- ФНД административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (иной персонал), который составляет \_\_\_\_\_ % от общего фонда надбавок и доплат (гарантированный минимальный размер);

- Резервный ФНД.

Формирование резервного фонда вызвано рядом объективных причин:

- обязанностью работодателя соблюдать принцип предсказуемости, благодаря которому работник заблаговременно должен знать, на какое вознаграждение он вправе рассчитывать в зависимости от результатов своего труда;

- изменяющийся размер средней заработной платы по экономике;

- необходимость соблюдения прав и интересов всех работников Учреждения.

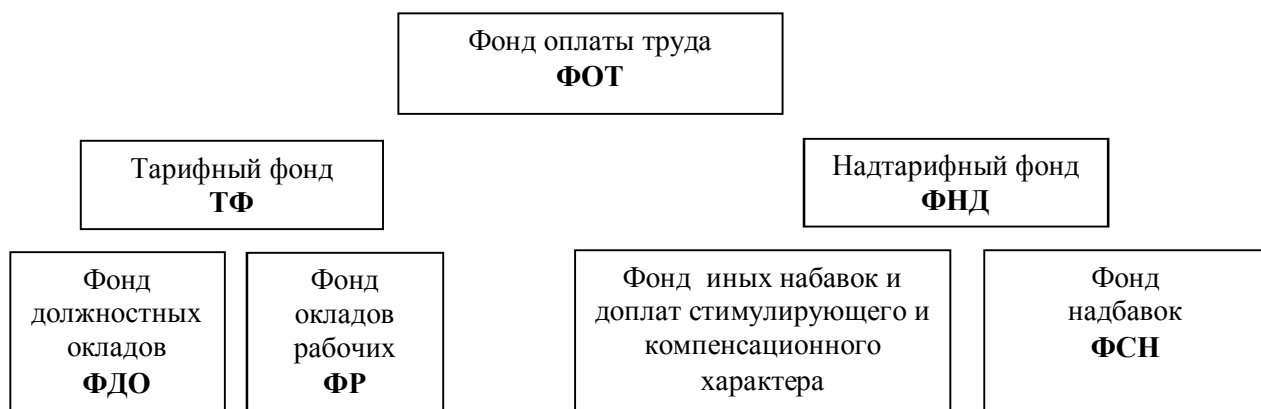
1.7.3. В свою очередь, фонд надбавок и доплат вышеуказанных категорий работников состоит из фонда стимулирующих надбавок и фонда иных надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

На начало финансового года ФНД педагогического и иного персонала распределяется следующим образом:

- ФСН - \_\_\_%

- ФКН - \_\_\_%, рассчитываемый от общего числа работников, получающих выплаты из соответствующего ФНД

**Схема:**



1.8. Выплаты работникам Учреждения производятся из средств фонда, к которому они отнесены по занимаемой должности, за исключением резервного фонда, выплаты из которого не зависят от категории должности работника.

Из фонда стимулирующих надбавок производится выплата работникам исключительно за эффективность их трудовой деятельности.

1.9. Работники Учреждения вправе в любое время получать информацию о размере ФНД.

1.10. Сумма ФСН соответствующего фонда распределяется в равных частях на 12 двенадцать календарных месяцев.

Размер ежемесячных выплат из соответствующего фонда, производимых работникам Учреждения, не должен превышать размера суммы, установленной на месяц.

Не допускается производить выплаты компенсационного либо стимулирующего характера за счет средств фонда, к которому работник не отнесен.

Доплаты могут быть произведены исключительно из средств резервного фонда.

1.11. В целях урегулирования конфликтных ситуаций по вопросам начисления, выплаты компенсационных и стимулирующих выплат в Учреждении устанавливается досудебный порядок их разрешения.

1.12. Определение (расчет) размера стимулирующих и компенсационных выплат работникам Учреждения (за исключением выплата за эффективность трудовой деятельности) определяется Тарификационной комиссией Учреждения, учитывающей требований настоящего Положения.

## **2. Виды компенсационных и стимулирующих выплат, применяемых в Учреждении**

2.1. Компенсационные и стимулирующие надбавки и доплаты в зависимости от частоты их выплаты, подразделяются на регулярные и единовременные.

**2.2. В Учреждении установлены следующие регулярные виды стимулирующих выплат:**

2.2.1. За эффективность трудовой деятельности; (Приложение № 1 к Положению – Показатели и критерии оценки эффективности деятельности не педагогических работников Учреждения);

**2.3. В Учреждении установлены следующие единовременные виды стимулирующих выплат:**

2.3.1. Премии и иные поощрительные выплаты;

2.3.2. Материальная помощь.

**2.4. В Учреждении установлены следующие виды компенсационных выплат:**

2.4.1. За выполнение работником работы в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2.4.2. За выполнение работником работы в иных условиях;

2.4.3. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности работника, компенсация за выполнение которых, предусмотрена законодательством РФ (Приложение № 2 - «а»)

2.4.4. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности работника, компенсация за выполнение которых, предусмотрена локальными актами Учреждения. (Приложение № 2 «б», «в»)

б) Перечень работ не входящих в должностные обязанности работников Учреждения, подлежащие компенсации;

в) Перечень работ входящих в должностные обязанности работников Учреждения, подлежащие компенсации.

Необходимо учитывать, что в Приложение № 2 включены виды работ не разово, а постоянно (ежедневно) либо периодически (систематически) в течение месяца выполняемые работниками.

Работнику, выполнившему работу не входящую в его должностные обязанности работников Учреждения, носящую разовой характер (не продолжительной, единовременной), может быть выплачена премия.

2.5. Выплата производится на протяжении всего периода времени, в котором имеется основание для такой выплаты.

2.6. Как правило, дата выплаты совпадает с датой выплаты работнику Учреждения заработной платы, за исключением, если дата такой выплаты указана в распоряжении руководителя Учреждения либо суда.

2.7. Размер, основание, порядок и источник выплаты устанавливаются соответствующими пунктами настоящего Положения.

2.8. Каждая произведенная выплата должна быть обоснована и документально подтверждена.

2.9. Размер, основания, порядок и источник стимулирующих выплат, а также, компенсационных выплат, установленных Учреждением, могут быть пересмотрены по инициативе руководителя Учреждения либо представительного органа работников Учреждения.

2.10. Изменение вида и размера таких надбавок и доплат допускается не чаще одного раза в календарном году.

### **3. Виды регулярных стимулирующих выплат.**

#### **3.1. Стимулирующая надбавка за эффективность трудовой деятельности**

### **4. Виды единовременных стимулирующих выплат.**

#### **4.1. Премии и иные поощрительные выплаты**

4.1.1. Премия – денежная сумма, выплачиваемая по инициативе работодателя работнику за добросовестное исполнение им своих трудовых обязанностей.

4.1.2. Виды, порядок, размеры и особенности поощрения работников Учреждения за добросовестное исполнение ими трудовых обязанностей закреплено в Положении о поощрении работников за труд, действующем в Учреждении.

4.1.3. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей Учреждение, в лице руководителя Учреждения, помимо премии вправе применить к работнику следующие виды поощрений:

- а) Объявляет благодарность;
- б) Награждает ценным подарком;
- в) Награждает почетной грамотой;
- г) Представление к званию «Лучший работник Учреждения».

#### **4.2. Материальная помощь**

4.2.1. Под материальной помощью следует понимать форму социальной поддержки нуждающихся работников Учреждения, заключающейся в единовременной выплате им денежных средств на основании личного заявления.

4.2.2. Источником выплаты материальной помощи являются средства соответствующего ФНД, образовавшиеся в результате экономии за прошедшие месяцы работы Учреждения.

4.2.3. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях (основание выплаты):

## **5. Компенсационные выплаты**

5.1. Основанием для выплаты является:

5.1.1. Подтвержденный факт выполнения работником работы в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);

5.1.2. Подтвержденный факт выполнения работником работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.1.3. Подтвержденный факт выполнения работником вида работ не входящего в его должностные обязанности, компенсация за выполнение которой, предусмотрена законодательством РФ;

5.1.4. Подтвержденный факт выполнения работником вида работ не входящего в его должностные обязанности, компенсация за выполнение которой, предусмотрена локальными актами Учреждения. (Приложение № 2 к настоящему Положению)

5.2. Выплаты, предусмотренные п. 6.1.1.-6.1.4. носят обязательный характер, за исключением их отменены государственным органом, установившим выплаты или Учреждением.

Отсутствие в ФНД денежных средств, не является основанием для отказа в выплате надбавок и доплат компенсационного характера.

5.3. Размеры выплат, установленные настоящим Положением, Коллективным или трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае отсутствия в законодательных актах РФ размера выплаты, такой размер устанавливается Учреждением, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5.4. Периодичность выплат компенсационного характера устанавливается нормами соответствующего нормативного правового акта РФ либо нормами настоящего Положения.

5.5. Выплата надбавки или доплаты компенсационного характера должна быть документально оформлена и подтверждена.

5.6. Размер, порядок начисления и выплаты надбавок компенсационного характера, установленных законодательными актами РФ, не упомянутых в настоящем Положении, регулируется нормами действующего законодательства РФ.

## **6. Виды компенсационных выплат.**

### **6.1. Компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных**

**6.1.1. Выплаты работникам при выполнении работ различной квалификации.**  
(ст. 132 ТК РФ)

**6.1.2. Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.**

ст. 151 ТК РФ

**6.1.3. Оплата сверхурочной работы**  
ст. 152 ТК РФ

**6.1.4. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни**  
ст. 153 ТК РФ

**6.1.5. Выплаты работникам за труд в ночное время**  
ст. 154 ТК РФ

**6.2. Компенсационные выплаты за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных**

**6.2.1. При направлении работника в служебную командировку**  
(постановление Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 (в ред. от 07.03.2016г.))

**6.2.2. При совмещении работы с обучением**  
гл. 26 ТК РФ.

**6.2.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей**  
ст. 155 ТК РФ

**6.2.4. При простое**  
ст. 157 ТК РФ

**6.2.5. В некоторых случаях прекращения трудового договора**  
ст. 178-181.1 ТК РФ

**6.2.6. При направлении работника работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование**  
ст. 187 ТК РФ

**6.2.7. При использовании личного имущества работника**  
ст. 188 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 02.07.2013г. № 563

**6.2.8. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**  
ст. 117 ТК РФ

**6.2.9. Компенсация проезда в общественном транспорте**  
Социальный Кодекс Санкт-Петербурга (с изм. от 16.02.2016г.)

**6.2.10. Компенсация организации отдыха и оздоровления**

**6.2.11. Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями**

**6.2.12. Компенсация работникам на проведение обязательных предварительных и пер**

**6.2.13. Компенсация затрат работников на дополнительное профессиональное образование для нужд Учреждения.**

**6.3. Выплаты за работы не входящих в должностные обязанности работника, компенсация за выполнение которой, предусмотрена законодательством РФ**

**6.4. Выплаты за работы не входящих в должностные обязанности работника, компенсация за выполнение которых, предусмотрена настоящим Положением**

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу, с даты его принятия и действует до момента отмены либо принятия Положения в новой редакции.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положения вносятся в порядке, установленном для его Принятия.

7.3. Статьи настоящего Положения, противоречащие нормам действующего законодательства, не применяются.

7.4. В целях урегулирования конфликтных ситуаций по вопросам связанным с начислением и выплатами компенсационных и стимулирующих выплат в Учреждении

устанавливается досудебный порядок их разрешения.

Споры, не урегулированные в процессе переговоров, подлежат передаче на рассмотрение суда общей юрисдикции по месту нахождения Учреждения.

7.5. Вопросы порядка, оснований, размеров компенсационных и стимулирующих выплат, не урегулированные настоящим Положением регулируются нормами действующего законодательства РФ.

7.6. Работники Учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Положением, а также всеми изменениями и дополнениями к нему.