

 <b>ГБОУ гимназия</b> № 66	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ					
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия №66 Приморского района Санкт-Петербурга					
Тип документа	ГБОУ гимназия № 66	01-03	ОК	Положение № 03	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b>	

**Приложение 3  
к коллективному договору**

## **Положение**

*о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг  
основных обязанностей, надбавок за сложность,  
напряженность, высокое качество работы и  
материальном поощрении работников*

**Государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения**

**гимназии № 66**

**Приморского района Санкт-Петербурга**

**(Новая редакция)**



**На 16 листах**

**Санкт-Петербург  
2019**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
гимназия №66 Приморского района Санкт-Петербурга

**«Принято»**  
на общем собрании  
ГБОУ гимназии №66  
Приморского района СПб  
Протокол от 30.08.2019 №1

**«Принято»**  
на педагогическом совете  
ГБОУ гимназии №66  
Приморского района СПб  
Протокол от 30.08.2019 №1

**«Утверждаю»**  
Директор ГБОУ гимназии №66  
Приморского района СПб  
И.И. Боякова  
Приказ от 30.08.2019 №381



### **Положение**

**о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга  
(новая редакция)**

## *оглавление*

<b>№ раздела</b>	<b>Наименование раздела</b>	<b>Страница</b>
Раздел 1	Общие положения	1
Раздел 2	Общий порядок установления доплат и надбавок	2
Раздел 3	Доплаты к должностным окладам	2
Раздел 4	Надбавки к должностным окладам	8
Раздел 5	Премирование работников	15
Раздел 6	Материальная помощь	16
Раздел 7	Заключительные положения	16
	Приложения	



Положение (новая редакция) о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга разработано на основе

- ч. 4 ст. 27, ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ст. 22, ч.1 ст. 129, ч.2 ст. 135 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений СПб»;
- Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Постановлением Правительства СПб от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СПб; (с изменениями и дополнениями на 01.09.2019г)
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга 2016 года «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СПб»; (с изменением на 01.09.2019г)
- Коллективного трудового договора ГБОУ гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга;
- Положения об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №66 Приморского района Санкт-Петербурга;
- Устава ГБОУ гимназии № 66 Приморского района СПб;
- Локальных актов ГБОУ гимназии № 66 Приморского района СПб.

## 1. Общие положения

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты, а также в целях материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в конечном результате работы коллектива, повышения ответственности за свой участок работы, внедрения прогрессивной организации труда, совершенствования учебной и методической работы, введены следующие виды доплат и надбавок к должностным окладам (ставкам з/платы) педагогическим и непедагогическим работникам ОУ:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за сложность, напряженность и интенсивность труда;
- надбавки за высокие результаты работы;
- материальное поощрение работников (материальная помощь);
- премирование.

Указанные доплаты и надбавки распределяются из надтарифного фонда оплаты труда образовательного учреждения, размер которого устанавливается Постановлением Правительства С.-Петербурга и (или) главным распорядителем бюджетных средств.

Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором образовательного учреждения.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

Положение принимается на неопределенный срок.



Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции решением общего собрания трудового коллектива, и утверждается директором образовательного учреждения.

## 2. Общий порядок установления доплат и надбавок

2.1. Для распределения надтарифного фонда создается Комиссия в количестве от 5 человек из представителя администрации учреждения, представителя выборного первичного профсоюзного органа и членов педагогического и непедагогического состава работников учреждения образования. Председатель комиссии выбирается большинством голосов из числа членов педагогического и непедагогического состава работников учреждения. Комиссия работает на добровольных началах в соответствии с Положением и предоставленными ей полномочиями.

2.2. Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность, высокое качество работы устанавливается приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения.

2.3. Доплаты устанавливаются на определенный период (месяц, уч. год и т.п.). Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется Комиссией по рассмотрению установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников и утверждается приказом руководителя ОУ.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке з/платы) (и)/или в твердом денежном выражении.

## 3. Доплаты к должностным окладам

3.1. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

3.2. Размер доплаты, сроки выполнения дополнительной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из сложности выполняемой работы, ее объема и фиксируются в трудовом договоре. Доплаты работникам выплачиваются в пропорционально отработанному времени.

3.2. Доплаты сотрудникам могут устанавливаться:

- на период выполнения работ;
- на месяц;
- на учебный год;
- на полгода.

3.3. Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

Категория	Должность	Доплата	% / сумма
1. АУП	1.1. Директор	1.1.1. Доплаты и надбавки к должностному окладу руководителя гимназии производятся по распоряжению вышестоящих органов управления образованием по подчиненности учреждения.	—

	1.2. Заместители директора по АХР, УВР, НМР, ВР, ВД, ИКТ Заведующая ОДОД Заведующий библиотекой Шеф-повар	1.2.1. За совмещение должностей руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей учреждения. 1.2.2. Расширение зоны обслуживания.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации До 100% от ставки на время совмещения
	1.3. Заместитель директора по АХР	1.3.1. За выполнение функций заведующего хозяйством и ведение материального учета.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
		1.3.2. За совмещение должностей заместителей руководителей учреждения.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
	1.4. Заведующий хозяйством	1.4.1. За выполнение функций кладовщика при отсутствии должности кладовщика.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
2. Педагогический персонал	2.1. Учитель начальных классов	2.1.1. Проверка тетрадей. Оплата может быть снижена, если при анализе и проверке работы учителей с тетрадями учебной частью будет выявлено неполное выполнение учителем этой функции.	1000 руб.
	2.2. Учитель основной и средней школы (при нагрузке от 4 часов)	2.2.1. Проверка тетрадей. Оплата может быть снижена, если при анализе и проверке работы учителей с тетрадями учебной частью будет выявлено неполное выполнение учителем этой функции.	500 руб.
	2.3. Заслуженный работник гимназии	2.4.1. Звание «Заслуженный работник гимназии»	1000 руб.
	2.4. Почетный работник гимназии	2.5.1. Звание «Почетный работник гимназии»	500 руб.
	2.5. Учитель	2.6.1. Обеспеченность оборудованием обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ	500 руб.
		2.6.2. Внеурочная спортивная работа с учащимися, подготовка и участие в спартакиадах учащихся, организация спортивных соревнований.	до 25% должностного оклада педагога-организатора



	Организация работы ГТО	до 30% должностного оклада педагога- организатора
	2.6.3. За руководство МО по представлению администрации или администратора, курирующего данную область	до 30% должностного оклада педагога- организатора
	2.6.4. Ответственному за работу со статистической отчетностью.	500 руб.
	2.6.5. Ответственному за работу с базой ЕГЭ и ОГЭ (организация ГИА)	до 50% должностного оклада педагога- организатора
	2.6.6. Организаторам работы по мобилизационной подготовке ОУ	до 50% должностного оклада педагога- организатора
	2.6.7. За ведение дополнительного электронного журнала	1000 руб.
	2.6.8. За внеурочную работу по предмету (кружки) + внеурочная деятельность ФГОС НОО и ОО.	1000 руб. 1 раз в квартал(по представлению заместителей)
	2.6.9. Организация НОУ	до 25% должностного оклада педагога- организатора
	2.6.10. Ответственному за работу со школьным сайтом	до 30% должностного оклада педагога- организатора
	2.6.11. Организация внеурочной работы по предмету	до 25% должностного оклада педагога- организатора
	2.6.12. Выполнение функций системного администратора (работа с базами данных)	3000 руб.
	2.6.13. За работу с фондом учебников и художественным фондом	1000 руб.
	2.6.14. За наставничество	500 руб.
	2.6.15. За работу в выходные и праздничные дни.	В соответствии с ТК РФ
	2.6.16. Заведование кабинетом	150 руб.
	2.6.17. За особые условия труда (при наличии аттестации рабочих мест)	500 руб.



		2.6.18. Организация олимпиадного движения, работа по проектам, программам	до 30% должностного оклада педагога-организатора
		2.6.19. Организация работы музея «Икар»	до 30% должностного оклада педагога-организатора
		2.6.20. Организация хора	до 25% должностного оклада педагога-организатора
		2.6.21. Организация кружковой деятельности	до 25% должностного оклада педагога-организатора
	2.6. Учитель информатики	2.7.1. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	2.7. Учитель логопед	2.8.1. Работа с использованием новых методик, экспериментальных программ, экспериментальная программа в классе в первые три года работы.	1000 руб.
	2.8. Педагог-организатор	2.9.1. Расширение зоны обслуживания.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
	2.9. Старший воспитатель	2.10.1. Расширение зоны обслуживания.	до 50% должностного оклада воспитателя
	2.10. Учитель, воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре	2.11.1. Расширение зоны обслуживания.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
	2.11. Учитель Воспитатель Педагог- организатор Старший воспитатель	2.12.1. Совмещение профессий	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
3. Прочие специалисты	3.1. Администратор	3.1.1. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	3.2. Библиотекарь	3.2.1. За работу с фондом учебников и художественным фондом.	1000 руб.
		3.2.2. Расширение зоны обслуживания.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ

		3.2.3. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	3.3. Экономист, специалист по закупкам	3.3.1. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
		3.3.2. Расширение зоны обслуживания.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
4. Служащие	4.1. Секретарь учебной части, делопроизводитель Документовед.	4.1.1. Выполнение функций системного администратора	3000 руб.
		4.1.2. За работу в выходные и праздничные дни.	В соответствии с ТК РФ
		4.1.3. Расширение зоны обслуживания.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
		4.1.4. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	4.2. Помощник воспитателя	4.2.1. Работа в группе раннего развития	500 руб.
		4.2.2. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
		4.2.3. Расширение зоны обслуживания.	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
5. Рабочие	5.1. Электрик	5.1.1. Ответственному за электрохозяйство	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
		5.1.2. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
		5.1.3. За совмещение профессий, должностей технических работников и служащих всех подразделений, замещение временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
	5.2. Рабочий на тепло центр	5.2.1. Ответственному за тепло центр	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
		5.2.2. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.



	5.2.3. За совмещение профессий, должностей технических работников и служащих всех подразделений, замещение временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
5.3. Рабочий КОРЗ	5.3.1. За работу в ночное время	В соответствии с ТК РФ
	5.3.2. За работу в выходные и праздничные дни.	В соответствии с ТК РФ
	5.3.3. Ответственным за работу с охранной сигнализацией	500 р.
	5.3.4. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	5.3.5. Рабочим по КОРЗ за выполнение функций грузчика при отсутствии ставки грузчика	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
	5.3.6. Работа с неблагоприятными условиями труда: газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях, ремонт и очистка вентиляционных систем.	500 руб.
5.4. Рабочий КОРЗ Уборщик служебных помещений Уборщик территории Гардеробщик Вахтер	5.4.1. За совмещение профессий, должностей технических работников и служащих всех подразделений, замещение временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
5.5. Кастелянша	5.5.1. Работа с неблагоприятными условиями труда: стирка, сушка и глажение одежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.	500 руб.
	5.5.2. За совмещение профессий, должностей технических работников и служащих всех подразделений, замещение	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации



		временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания	
	5.6. Кладовщик	5.6.1. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
		5.6.2. За совмещение профессий, должностей технических работников и служащих всех подразделений, замещение временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
	5.7. Повар Шеф-повар	5.7.1. Работа с неблагоприятными условиями труда: работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки.	500 руб.
		5.7.2. За совмещение профессий, должностей технических работников и служащих всех подразделений, замещение временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
	5.8. Мойщик посуды Кухонный рабочий	5.8.1. Работа с неблагоприятными условиями труда: работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических средств.	500 руб.
		5.8.2. За совмещение профессий, должностей технических работников и служащих всех подразделений, замещение временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации

#### 4. Надбавки к должностным окладам

Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению Комиссии по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения.

4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, за сложность, напряженность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- надбавки за интенсивность труда;
- надбавки за высокие результаты работы.

**4.1.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности.**

**4.1.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их участия в подготовке и реализации услуг государственного задания.**

#### **4.1.1. Надбавка за интенсивность**

*Интенсивность труда* - это степень напряженности труда, т. е. количество труда, затрачиваемое работником в процессе работы за определённый промежуток времени.

Интенсивность труда зависит:

- от степени плотности использования рабочего времени;
- необходимых в процессе труда физических и нервно-умственных усилий;
- частоты (темпа) повторения трудовых действий;
- количества выполняемых трудовых функций.

Интенсивность труда связана с такими понятиями, как индивидуальное и общественно-необходимое рабочее время; работоспособность и утомление, тяжесть труда; напряженность труда и нормы времени, темп работы. Следовательно, проблема интенсивности труда имеет место при решении вопросов, связанных с организацией, нормированием и оплатой труда.

Интенсивность труда - это социально - экономическая категория, характеризующая степень напряженности рабочей силы в процессе труда и измеряющая количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени. Данное понятие неразрывно связано с понятием «производительность труда». Определение оптимальной интенсивности - одна из ключевых задач в экономике. Именно оптимальная интенсивность позволяет достигнуть максимальной производительности труда. Чрезмерная интенсивность ведет к потере производительности, снижению качества выполняемой работы вследствие переутомления и прочих факторов. В современных условиях особая роль отводится оценке интенсивности труда при установлении оплаты труда всем категориям работников. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с локальным нормативным актом учреждения (настоящим положением) на определенный срок (не более чем полгода), пересматривается руководителем учреждения **с учетом следующих факторов**, определяющих сложность труда:

- ✓ сложность выполняемых работ (умственный труд);
- ✓ большой объем работ за меньший относительный временной интервал; (Приложение 2)
- большой объем работ, выполняемый одним работником (при учете нормативов труда на нескольких работников); за выполнение объёма работ, выходящих за рамки одной ставки, т.е. один сотрудник, занимающий одну ставку по штатному расписанию, фактически выполняет нагрузку в течение рабочего дня на 1,5 и более ставки (один работник заменяет двух сотрудников);
- ✓ функции, составляющие содержание труда.



Размер надбавки за интенсивность устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 100 % от должностного оклада.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работника устанавливается приказом учреждения

#### **4.1.2. Надбавка за высокие результаты работы**

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии локальным нормативным актом учреждения (настоящим положением). Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на полгода. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за высокие результаты работы устанавливается приказом Учреждения следующим категориям работников:

- заместителям директора;
- педагогическому персоналу;
- специалистам учреждения;
- рабочим учреждения.

#### **Надбавка за высокие результаты работы устанавливается:**

- за выполнение основных показателей деятельности Учреждения, ежегодно устанавливаемых Учредителем;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за эффективное участие в подготовке и реализации услуг государственного задания (выполнение показателей государственного задания подтверждается утверждёнными документами); (Приложение 3)
- за очевидные, документально-подтвержденные, высокие результаты работы.

С целью стимулирования качества труда **педагогических работников** в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением об установлении показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ гимназии №66 Приморского района Санкт-Петербурга»;

4.1.3. Размер выплаты за высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, но не может превышать 100 % от должностного оклада.

4.1.4. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующих надбавок за интенсивность труда и высокие результаты работы полностью по следующим основаниям:

- грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение охраняемой законом тайны;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима.



4.1.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются из внебюджетных средств учреждения.

4.1.6. Кроме стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения выплачиваются надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ, которые призваны улучшить показатели качества работы специалистов и другого персонала учреждения и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

4.1.6. Размер надбавки рассматривается на основании служебных писем руководителей подразделений и оформляются приказом директора.

**Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к должностным окладам:**

Категория	Должность	Надбавка	% / сумма
6. АУП	6.1. Заместители директора по УВР, НМР, ВР, АХР, ВД, ИКТ Заведующая ОДОД Заведующая библиотекой.	6.1.1. За внеплановую и сверхурочную работу администрации (Приложение 2) (Приложение 3)	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)
		6.1.2. За подготовку ОУ к новому учебному году	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)
		6.1.3. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими (или сетевыми) органами управления образованием, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ОУ, требований охраны труда и техники безопасности. (Приложение 2) (Приложение 3)	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)

7.Педагогический персонал	7.1. Учителя Воспитатели Старший воспитатель	Постоянное повышение педагогического мастерства:	
		7.1.1. Проведение открытых уроков на район и город.	500 руб.
		7.1.2. Участие в районных и городских конкурсах, и проектах для учителей.	500 руб.
		7.1.3. Победа в школьных конкурсах и проектах для учителей.	500 руб.
		7.1.4. Победа в районных конкурсах и проектах для учителей.	500 руб.
		7.1.5. Победа в городских конкурсах и проектах для учителей.	500 руб.
		Подготовка победителей Олимпиад различного уровня:	
		7.1.6. в районных	500 руб.
		7.1.7. в городских	1000 руб.
		7.1.8. во всероссийских	1500 руб.
		7.1.9. Оснащение и оформление кабинетов по итогам года.	3000 руб.
		7.1.10. За расширение должностных обязанностей классным руководителям, воспитателям по представлению зам. директора по воспитательной работе, заведующей ОДОД.	1000 руб.
		7.1.11. За проведение общешкольных мероприятий (предметных недель, праздников) по представлению зам директора по воспитательной работе, заведующей ОДОД	1000 руб.
		7.1.12. За безотказную помощь администрации при замещении уроков, групп.	500 руб.
		7.1.13. Классным руководителям выпускных 4-х, 9-х и 11-х классов.	500 руб.
7.1.14. За работу с родительской общественностью	500 руб.		
7.1.15. За сверхурочную работу в период итоговой аттестации учащихся (по представлению отчета зам директора по УВР.)	1000 руб.		



		7.1.16. За подготовку школы к новому учебному году.	1000 руб.
		7.1.17. За организацию и выполнение функций системного администратора (по гимназии и ОДОД)	1000 руб.
		7.1.18. За добросовестное выполнение обязанностей учителя, воспитателя по представлению АУП	1000 руб. 1 раз в квартал
		7.1.19. За расширение функциональных обязанностей работников ОУ: - организация олимпиадного движения в начальной школе;	3000 руб.
		7.1.20. Ответственному за работу по воинскому учету.	500 руб.
		7.1.21. Председателю КЧС	500 руб.
		7.1.22. Председателю профсоюзной организации образовательного учреждения	500 руб.
		7.1.23. руководство опытно-экспериментальной работой ОУ	500 руб.
		7.1.24. проведение обучающих семинаров для педагогов ОУ	500 руб.
		7.1.25. руководство работой в рамках НП «Образование»	500 руб.
		7.1.26. организация инновационной деятельности и социального партнерства ОУ	500 руб..
		7.1.27. руководство дополнительным образованием	500 руб.
		7.1.28. работа по проектам и программам	500 руб.
8. Прочие специалисты, служащие	8.1. Лаборант Библиотекарь Администратор Секретарь учебной части, Документовед. Помощник воспитателя	8.1.1. За расширение функциональных обязанностей работников ОУ	1000 руб.
		8.1.2. За добросовестный труд техническим и другим непедагогическим работникам (по представлению заместителей АУП)	1000 руб.
	8.2. Администратор	8.2.1. Ответственному за организацию питания	500 руб.
	8.3. Экономист Секретарь учебной части	За внеплановую и сверхурочную работу администрации	В соответствии с показателями и критериями



	Специалист по закупкам Библиотекарь Документовед		эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)
	8.4. Помощник воспитателя	8.3.1. За безотказную помощь администрации при замещении групп	500 руб.
		8.3.2. За работу с охранной сигнализацией	500 руб.
		8.3.3. Участие в творческой жизни ОУ (праздники, мастер-классы и т.п.)	500 руб.
		8.3.4. Участие в общественной жизни ОУ (выполнение работ по решению администрации, не связанной по основной должности)	1000 руб.
		8.3.5. За подготовку группы к новому учебному году.	1000 руб.
		8.3.6. За увеличенный объем работы в период адаптации детей в группе раннего возраста.	1000 руб.
		8.3. Участие в творческой жизни ОУ (праздники, мастер-классы и т.п.)	500 руб.
9. Рабочие	9.1. Рабочий на тепло центр Рабочий КОРЗ  Уборщик служебных помещений  Уборщик территории  Гардеробщик  Кастелянша  Кладовщик  Повар  Мойщик посуды  Кухонный рабочий	9.1.1. За подготовку ОУ к новому учебному году	1000 руб.
		9.1.2. За добросовестный труд, внеплановую и сверхурочную работу техническим и другим непедагогическим работникам (по представлению зам директора по АХЧ)	1000 руб.
		9.1.3. За расширение функциональных обязанностей работников ОУ	1000 руб.
		9.1.4. За выполнение работ не входящих в функциональные обязанности: выполнение строительных и ремонтных работ (при отсутствии финансирования работ).	5000 руб.
		9.1.5. За работу в ночное время	1000 руб.
		9.1.6. За работу в выходные и праздничные дни.	1000 руб.

	Вахтер	9.1.7. Ответственным за работу с охранной сигнализацией	500 руб.
		9.1.8. За особые условия труда (при наличии аттестации рабочих мест)	500 руб.
		9.1.9. Рабочим по КОРЗ за выполнение функций грузчика при отсутствии ставки грузчика	1000 руб.

## **5. Премирование работников**

5.1. Премия по итогам работы – это средство мотивации персонала. При начислении премии учитывается вклад сотрудника в общий результат работы учреждения.

5.2. Размер премии зависит от размера заработной платы сотрудника и от продолжительности его непрерывной работы. Премирование работников производится по итогам работы за календарный год или учебный год, квартал, месяц.

5.2.1. Премирование работников может осуществляться за счет надтарифного фонда, а также из фонда экономии заработной платы. Премии не ограничиваются предельными суммами.

5.2.2. Основаниями для премирования служат: подведение итогов образовательного процесса, летней оздоровительной кампании, выполнение методической работы, укрепление учебно-материальной базы, обеспечение сохранности имущества, работы по благоустройству территории, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации.

5.2.3. Премии могут выплачиваться к профессиональным праздникам, Дню защитника отечества, Международному женскому дню, Новому году, Международному дню учителя, воспитателя.

5.2.4. Работники ОУ могут премироваться в связи с юбилейными датами: со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 55-, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию.

5.2.5. Порядок премирования и размер премии определяется приказом директора ОУ по представлению руководителей подразделений.

5.2.6. Премирование руководителя ОУ производится по распоряжению вышестоящих органов управления образованием по подчиненности учреждения.

### **Не подлежат премированию работники, допустившие**

- Нарушение исполнительской дисциплины (по докладной заместителей директора).
- Не выполнение своих должностных обязанностей.
- Наличие обоснованных жалоб администрации, учителей, родителей, учеников.



## **6. Материальная помощь**

В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или процентном отношении к должностному окладу), оказываемая Работникам в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.1. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
  - причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
  - получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.
- Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

6.2. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

6.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа (распоряжения) руководителя по личному заявлению Работника.

6.4. Материальная помощь может осуществляться за счет надтарифного фонда, а также из фонда экономии заработной платы.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно. По инициативе Работодателя или Работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.2. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

7.3. В случае изменения норм трудового законодательства РФ настоящее Положение подлежит пересмотру. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

№381

**Приказ**

от 30 августа 2019 г.

**«Об утверждении новой редакции Положения о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №66 Приморского района Санкт-Петербурга»**

*В соответствии с выделенными с 01.09.2019г. бюджетными ассигнованиями по ГБОУ гимназии №66; решением общего собрания трудового коллектива протокол №1 от 30.08.2019г., решением педагогического совета протокол №1 от 30.08.2019г.*

**Приказываю:**

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2019г. новую редакцию Положения о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга.
2. Председателю комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ гимназии №66, Дормидоновой Т.И., в срок до 21.09.2019г.:
  - Ознакомить членов комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ гимназии №66 с внесенными изменениями с 01.09.2019г. в Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга.
  - Разместить на сайте ГБОУ гимназии №66 в разделе «Документы» новую редакцию Положения о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга.
3. Комиссии ежемесячно, руководствуясь новой редакцией Положения о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга устанавливать доплаты и надбавки к должностным окладам педагогическим и не педагогическим работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
4. Действующее Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга (приказ от 20.09.2018г. №475/3) с 01.09.2019г. считать недействительным.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ГБОУ гимназии № 66

И.И. Боякова

С приказом ознакомлена:

Ф.И.О.	Подпись	Дата
Дормидонова Т.И.		30.08.19г.