

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРОГИМНАЗИЯ № 698
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
«ПАНСИОН»

ПРИНЯТО

Решением Совета
Образовательного учреждения
Протокол № 1 от 10.09.2021

УТВЕРЖДЕНО

Директор
И.А.Герболинская

Приказ № 115 от 10.09.2021

П О Л О Ж Е Н И Е

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

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, стимулирующих надбавок за качество труда учителя и воспитателя, премировании и материальном поощрении работников (далее – Положение) ГБОУ прогимназия № 698 Московского района Санкт-Петербурга «Пансион» (далее – ОУ) разработано в соответствии с:
- указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Федеральным Законом РФ от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
 - Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
 - Постановлением Правительства РФ от 17.10.2021 № 1701 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»;

- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями);
- «Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» (с изменениями на 09.09.2019 и 02.06.2021), утвержденными распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 2071-р от 09.09.2013г. «Об утверждении 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 основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга 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»;
- Письмом Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 16.01.2014 № 03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;
- Письмом Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

- Письмом Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.08.2013 № 1768-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
 - Иными действующими федеральными и региональными нормативными документами;
 - Уставом ОУ и иными локальными нормативными актами ОУ.
- 1.2. Положение регламентирует порядок материального стимулирования работников ОУ, осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укрепления материально-технической базы ОУ, создания современных условий для успешной реализации программы развития ОУ, достижения оптимального качества образовательных результатов.
- 1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников ОУ, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности ОУ по реализации уставных целей.
- 1.4. Для реализации поставленных целей в ОУ вводятся следующие виды материального поощрения работников:
- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
 - надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы;
 - персональные стимулирующие надбавки за качество труда учителя;
 - персональные стимулирующие надбавки за качество труда воспитателя;
 - персональные стимулирующие надбавки руководителям II уровня (заместители директора и пр.);
 - премирование сотрудников за успешное и качественное выполнение плановых заданий и работ;
 - доплаты за неблагоприятные условия труда;
 - выплата материальной помощи сотрудникам ОУ.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИИ ЗА УСПЕШНОЕ И КАЧЕСТВЕННОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВЫХ ЗАДАНИЙ И РАБОТ.

- 2.1. Премирование работников ОУ производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, по итогам социально-значимых мероприятий, к юбилейным датам, в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и другим праздникам при наличии оснований для выплаты и премиального фонда. На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.
- 2.2. Предложения о размере премирования работников вносит директор ОУ, его заместители, председатели методических объединений, Родительских комитетов и Совета ОУ. Окончательное решение о размере премирования принимается на заседании Комиссии по рассмотрению установления доплат за работу по рассмотрению установления доплат за работу, не входящую в круг основных

обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, стимулирующих надбавок за качество труда учителя и воспитателя, премировании и материальном поощрении работников (далее – Комиссия), оформляется протоколом. Окончательное решение о размере премирования премии принимает директор ОУ и оформляет приказом по ОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

Ограничения по количеству премиальных выплат и их размеру не устанавливаются. Выплаты зависят от размера премиального фонда и личного вклада работника. Размер премиальных выплат не зависит от стажа работы и квалификации.

- 2.3. Решение о премировании директора ОУ принимает глава администрации Московского района Санкт-Петербурга.
- 2.4. Основными условиями премирования являются:
 - ❖ Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
 - ❖ Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
 - ❖ Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности ОУ или отдельного работника в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний;
 - ❖ Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы ОУ, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора ОУ, его заместителей и начальников структурных подразделений и вышестоящих организаций по подчиненности.
- 2.5. Премия может быть увеличена, если деятельность работника ОУ отвечает следующим условиям:
 - ❖ Качественное выполнение особо значимых мероприятий;
 - ❖ Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
 - ❖ успешная методическая работа, конкурсное движение, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий;
 - ❖ Высокие достижения воспитанников;
 - ❖ За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.
- 2.6. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса премия не выплачивается.
- 2.7. Премия не начисляется и не выплачивается, если на работника было наложено дисциплинарное взыскание.
- 2.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.
- 2.9. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

3.1. Материальная помощь работникам ОУ выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников в следующих случаях:

- ❖ При стихийных бедствиях, несчастных случаях; тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;
- ❖ В целях социальной поддержки; в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту; при рождении ребенка;
- ❖ В связи со сложным материальным положением;
- ❖ При получении работником травмы, обострения тяжелых и хронических заболеваний; на лечение при продолжительной болезни (более двух месяцев) и после операционного периода;
- ❖ При тяжелых семейных обстоятельствах, смерти близкого родственника;
- ❖ К профессиональным праздникам, к юбилейным датам, к праздничным датам;
- ❖ Других исключительных случаях.

3.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в ОУ:

- ❖ При стаже работы на момент выплаты до 1 года в размере 30%;
- ❖ При стаже работы от одного года до 3-х лет, включая принятых на работу по переводу, в размере 50%;
- ❖ При стаже работы более 3-х лет в размере 100%.

3.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работников и приказа директора ОУ.

3.4. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором ОУ с учетом предложений Совета ОУ.

3.5. При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным работникам из ОУ.

3.6. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда доплат и надбавок, экономия фонда оплаты труда по итогам отчетного периода прошлого года и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

4.1. Виды и размеры надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих ОУ производится за фактически отработанное время из средств фонда надбавок и доплат ОУ в % к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах). Доплаты за временное увеличение объема работ непедагогическим работникам (младшему обслуживающему персоналу, помощникам воспитателя, повару, кладовщику) и специалистам выплачиваются ежемесячно или единовременно.

4.2. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (квартал, полугодие, год, учебный год) и выплачиваются ежемесячно.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах фонда оплаты

труда по вакантной должности, размер доплаты определяется по согласованию сторон и оформляется приказом директора ОУ.

4.4. Доплата за организацию работы групп продленного дня (ГПД) устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. На основании решения Комиссии, оформленным протоколом, по информации, предоставленной директором ОУ и его заместителями о нагрузке работника, по результатам изучения аналитических материалов в соответствии с показателями и критериями деятельности работника, директором ОУ издается соответствующий приказ об утверждении размера доплат и надбавок, материальном поощрении персонально каждого работника ОУ.

4.6. Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- Отказ работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;
- Невыполнение должностных обязанностей;
- Несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- Нарушение Устава ОУ;
- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- Наличие обоснованной жалобы на действия работника;
- При наличии дисциплинарного взыскания;
- За нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы ОУ;
- За действия, повлекшие за собой нарушение функционирования ОУ.

4.7. Надбавка к должностному окладу руководителю ОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы, за организацию дополнительных платных услуг устанавливается приказом администрации Московского района Санкт-Петербурга с учетом оценки деятельности ОУ за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

4.8. **Стимулирующие надбавки учителя** определяются с учетом критериев, позволяющих оценить качество его труда.

Размеры и условия осуществления стимулирующих надбавок в соответствии с критериями оценки качества труда учителя определяются в пределах фонда заработной платы.

Система стимулирующих выплат учителям предусматривает реализацию права учителя в их распределении органов государственно-общественного управления ОУ, осуществляется по представлению заместителя директора по УВР ОУ.

Отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня;
- с 1 июля по 31 декабря.

Стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно по итогам работы учителя за отчетный период, предшествующий выплатам.

Распределение и установление персональных стимулирующих надбавок за качество труда учителя производится на основании решения Комиссии после обработки

персональных анкет учителей и определения количества общих баллов каждого учителя. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки учителям производится на основании решения Комиссии, оформленное протоколом, не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

На основании решения Комиссии директор ОУ издает приказ о выплате стимулирующих персональных надбавок.

Основные принципы критериальной оценки труда учителя:

- валидность критериев оценки качества;
- простота расчетов;
- измеримость;
- умеренность количественного состава индикаторов.

Под критерием оценки качества понимается совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки качества труда учителя.

Под показателем критерия понимается объективная информация, как правило, количественная, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности учителя за определенный период времени по определенному критерию.

Под индикатором критерия понимается доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности учителя, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитывать показатель качества по выделенному критерию.

Оценивание критерия рекомендуется производить в соответствии с анкетой «Критерии оценки качества труда учителя ОУ (Приложение № 1), которая заполняется каждым учителем.

4.9. Стимулирующие надбавки воспитателя определяются с учетом критериев, позволяющих оценить качество его труда.

Размеры и условия осуществления стимулирующих надбавок в соответствии с критериями оценки качества труда воспитателя определяются в пределах фонда заработной платы.

Система стимулирующих выплат воспитателям предусматривает реализацию права воспитателя в их распределении органов государственно-общественного управления ОУ, осуществляется по представлению заместителя директора по УВР ОУ.

Критерии оценки труда педагога дошкольного отделения определяют успешность педагогической деятельности и результативность научно-методической деятельности педагога.

Отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок по Приложению № 3 устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня;
- с 1 июля по 31 декабря.

Стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно по итогам работы воспитателя за отчетный период, предшествующий выплатам.

Распределение и установление персональных стимулирующих надбавок за качество труда воспитателя производится на основании решения Комиссии после обработки персональных анкет воспитателей и определения количества общих баллов каждого воспитателя. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки воспитателям производится на основании решения Комиссии, оформленное протоколом, не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

На основании решения Комиссии директор ОУ издает приказ о выплате стимулирующих персональных надбавок.

Основные принципы критериальной оценки труда воспитателя:

- валидность критериев оценки качества;
- простота расчетов;
- измеримость;
- умеренность количественного состава индикаторов.

Под критерием оценки качества понимается совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки качества труда воспитателя.

Под показателем критерия понимается объективная информация, как правило, количественная, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности воспитателя за определенный период времени по определенному критерию.

Под индикатором критерия понимается доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности воспитателя, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитывать показатель качества по выделенному критерию.

Оценивание критерия рекомендуется производить в соответствии с анкетами «Критерии оценки качества труда воспитателя ОУ (Приложение № 2), которые заполняются каждым воспитателем.

4.10. Стимулирующие надбавки руководителям II уровня (заместителям директора и пр.) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности руководителей.

Размеры и условия осуществления стимулирующих надбавок в соответствии с критериями эффективности деятельности руководителей определяются в пределах фонда заработной платы.

Отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня;
- с 1 июля по 31 декабря.

Стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно по итогам работы воспитателя за отчетный период, предшествующий выплатам.

Распределение и установление персональных стимулирующих надбавок за качество труда руководителя II уровня производится на основании решения Комиссии после обработки персональных анкет руководителей II уровня и определения количества общих баллов каждого. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки руководителям II уровня производится на основании решения Комиссии, оформленное протоколом, не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора ОУ.

Стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно по итогам работы руководителя II уровня за отчетный период, предшествующий выплатам.

Основные принципы критериальной оценки труда руководителя II уровня:

- валидность критериев оценки качества;
- простота расчетов;

- измеримость;
- умеренность количественного состава индикаторов.

Под критерием оценки качества понимается совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки качества труда руководителя II уровня.

Под показателем критерия понимается объективная информация, как правило, количественная, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности руководителя II уровня за определенный период времени по определенному критерию.

Под индикатором критерия понимается доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности руководителя II уровня, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитывать показатель качества по выделенному критерию.

Оценивание критерия рекомендуется производить в соответствии с анкетой «Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя II уровня ОУ (Приложение № 3, 4, 5), которая заполняется каждым руководителем II уровня.

4.11. Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы:

Категория работника	Вид доплат	Размер в % к ставке	На период
Пед.работники	За качественное проведение мероприятий	до 50 %	За определенный период
Пед.работники	За расширение зоны обслуживания	до 70 %	Месяц, квартал, полугодие
Административный состав	За сложность и напряженность работы	от 10 до 100%	Учебный год
Музыкальный воспитатель, учителя	За высокое качество и организацию внеклассной работы	до 50 %	За определенный период

4.12. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

Категория работника	Вид доплат	Размер в % к ставке	На период
Учителя начальных классов	Проверка письменных работ	до 20 %	Учебный год, полугодие
Учитель	За заведование кабинетом	до 10%	Учебный год, полугодие
Учителя начальных классов	Классное руководство	до 20%	Учебный год, полугодие
Помощники воспитателя	За работу с воспитанниками	10%	Учебный год, полугодие
Учителя и	За работу по новым	до 10%	Учебный год,

воспитатели	технологиям		полугодие
-------------	-------------	--	-----------

4.13. Доплаты за неблагоприятные условия труда

4.13.1. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются Комиссией по Факту работы по отклонению от нормальных условий в соответствии с протоколом аттестации рабочих мест.

Рабочие кухни	За работу у горячих плит, электрожарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	До 10 %	Учебный год, полугодие
Рабочие кухни	За работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	До 10 %	Учебный год, полугодие
Рабочие кухни	За работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	До 10 %	Учебный год, полугодие