

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 438 Приморского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
(протокол от 31.08.2026 №1)

УТВЕРЖДАЮ

приказ от 31.08.2026 №226-О
Директор _____ И.И.Боякова

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 средней
общеобразовательной школы № 438 Приморского района
Санкт-Петербурга**

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. 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 средней общеобразовательной школы №438 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) регламентирует размеры доплат и порядок их установления работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №438 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ч. 4 ст. 27, ч. 1 ст. 30;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст. 22, ч.1 ст. 129, ч.2 ст. 135;
- Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений СПб»;
- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Постановление Правительства СПб от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СПб (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 №3737 «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256» (Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»);
- Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №438 Приморского района Санкт-Петербурга;
- Положение об оплате труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 438 Приморского района Санкт-Петербурга (новая редакция);
- Устав Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №438 Приморского района Санкт-Петербурга (утвержден распоряжением Комитета по образованию от 27.03.2026 №322-р) (далее – Устав);
- Локальные акты Школы по вопросам оплаты труда.

1.3. 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 Школы:

- 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.

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

1.5. Положение принимается решением Общего собрания работников Школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается директором Школы.

1.6. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Школы.

1.7. Положение принимается на неопределенный срок.

1.8. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции решением Общего собрания работников Школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается директором Школы.

2. Общий порядок установления доплат и надбавок

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

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

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 директора Школы.

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.

3.3. Доплаты сотрудникам могут устанавливаться:

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

3.4. 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 директора Школы производятся по распоряжению вышестоящих органов управления образованием по подчиненности Школы.	—
	1.2. Заместители директора по АХР, УВР, ВР, НМР, заведующие отделениями дополнительного и дошкольного образования, заведующий музеем	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 совмещение должностей заместителей руководителя по АХР	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
2. Специалисты	2.1. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист	2.1.1. За совмещение должностей руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей учреждения 2.1.2. Расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации До 100% от ставки на время совмещения

3. Педагогический персонал	3.1. Учитель начальных классов	3.1.1. 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.
	3.2. Учитель основной и средней школы (при нагрузке от 0,5 ставки)	3.2.1. 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.
		3.2.2. Внеурочная спортивная работа с учащимися, подготовка и участие в спартакиадах учащихся, организация спортивных соревнований. Организация работы ГТО	до 25% должностного оклада педагога-организатора до 30% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.3. За руководство МО по представлению администрации или администратора, курирующего данную область	до 30% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.4. Ответственному за работу со статистической отчетностью	500 руб.
		3.2.5. Организаторам работы по мобилизационной подготовке ОУ	до 50% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.6. Организация контроля ведения электронного журнала	до 50% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.7. За внеурочную работу по предмету (кружки) + внеурочная деятельность ФГОС НОО и ОО, СОО	1000 руб. 1 раз в квартал(по представлению заместителей)
		3.2.8. Организация и контроль замещенных уроков	до 100% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.9. Организация работы школьного сайта	до 30% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.10. Организация внеурочной работы по предмету	до 25% должностного оклада педагога-организатора

		3.2.11. Выполнение функций системного администратора (работа с базами данных, питание, параграф)	5000 руб.
		3.2.12. За работу с фондом учебников и художественным фондом	1000 руб.
		3.2.13. Организация наставничества	до 25% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.14. За работу в выходные и праздничные дни.	В соответствии с ТК РФ
		3.2.15. Заведование кабинетом	200 руб.
		3.2.16. За особые условия труда (при наличии аттестации рабочих мест)	500 руб.
		3.2.17. Организация олимпиадного движения, работа по проектам, программам	до 30% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.18. Организация работы музея	до 30% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.19. Организация работы профкома	до 25% должностного оклада педагога-организатора
		3.2.20. Организация кружковой деятельности	до 25% должностного оклада педагога-организатора
	3.3. Учитель информатики	3.3.1. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	3.4. Учитель-логопед, педагог-психолог	3.4.1. Работа с использованием новых методик, экспериментальных программ, экспериментальная программа в классе в первые три года работы	1000 руб.
	3.5. Педагог-организатор, педагог-дополнительного образования	3.5.1. Расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
	3.6. Старший воспитатель	3.6.1. Расширение зоны обслуживания	до 50% должностного оклада воспитателя
	3.7. Учитель, воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель,	3.7.1. Расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации

	инструктор по физической культуре		
	3.8. Учитель, воспитатель, педагог-организатор, старший воспитатель	3.8.1. Совмещение профессий	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
4. Прочие специалисты	4.1. Администратор	4.1.1. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	4.2. Библиотекарь	4.2.1. За работу с фондом учебников и художественным фондом	1000 руб.
		4.2.2. Расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
		4.2.3. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	4.3. Инженер, специалист по закупкам	4.3.1. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
		4.3.2. Расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
	4.4. Специалист по охране труда	4.4.1. Расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
5. Служащие	5.1. Секретарь учебной части, документовед, администратор	5.1.1. Выполнение функций системного администратора	3000 руб.
		5.1.2. За работу в выходные и праздничные дни.	В соответствии с ТК РФ
		5.1.3. Расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
		5.1.4. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
	5.2. Помощник воспитателя	5.2.1. Работа в группе раннего развития	500 руб.
		5.2.2. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.
		5.2.3. Расширение зоны обслуживания	В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ
6. Рабочие	6.1. Электрик	6.1.1. Работа с неблагоприятными условиями труда	500 руб.

		6.1.2. 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
6.2. Рабочий на тепло центр	6.2.1. Работа с неблагоприятными условиями труда		500 руб.
	6.2.2. 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
6.3. Рабочий КОРЗ	6.3.1. За работу в ночное время		В соответствии с ТК РФ
	6.3.2. За работу в выходные и праздничные дни		В соответствии с ТК РФ
	6.3.3. Ответственным за работу с охранной сигнализацией		до 5000 руб.
	6.3.4. Работа с неблагоприятными условиями труда		500 руб.
	6.3.5. Работа с неблагоприятными условиями труда: газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях, ремонт и очистка вентиляционных систем		500 руб.
6.4. Рабочий КОРЗ, уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, вахтер	6.4.1. 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
6.5. Машинист по стирке белья	6.5.1. Работа с неблагоприятными условиями труда: стирка, сушка и глажение одежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.		500 руб.

		6.5.2. 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 Школы 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.

4.1.3. Надбавка за интенсивность

Интенсивность труда - это степень напряжённости 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;
- 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 Школы.

4.1.4. Надбавка за высокие результаты работы

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии с 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 Школы, **следующим категориям работников**:

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

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается:

- за выполнение основных показателей деятельности Школы, 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);
- 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 школы №438 Приморского района Санкт-Петербурга».

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

4.1.6. Директор Школы 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.

4.1.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются из внебюджетных средств Школы.

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

4.1.9. 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
7. АУП	7.1. Заместители директора по АХР, УВР, ВР, НМР, заведующие отделениями дополнительного и дошкольного образования, заведующий музеем	7.1.1. За внеплановую и сверхурочную работу администрации (Приложение 2) (Приложение 3)	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)
		7.1.2. За подготовку Школы к новому учебному году	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)
		7.1.3. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими (или сетевыми) органами управления образованием, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)

		деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Школы, требований охраны труда и техники безопасности. (Приложение 2) (Приложение 3)	
7/1. Специалисты	7/1.1. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист, старший воспитатель, преподаватель – организатор ОБЗР	7/1.1.1. Выполнение особо важной работы, работа по мобилизации с различными электронными базами и программами, 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 Школы, требований охраны труда и техники безопасности. (Приложение 2) (Приложение 3)	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)
8. Педагогический персонал	8.1. Учителя, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, воспитатель, старший воспитатель	Постоянное повышение педагогического мастерства: 8.1.1. Проведение открытых уроков на район и город 8.1.2. Участие в районных и городских конкурсах, и проектах для учителей 8.1.3. Победа в школьных конкурсах и проектах для учителей 8.1.4. Победа в районных конкурсах и проектах для учителей	500 руб. 500 руб. 500 руб. 500 руб.

		8.1.5. Победа в городских конкурсах и проектах для учителей	500 руб.
		Подготовка победителей Олимпиад различного уровня: 8.1.6. в районных 8.1.7. в городских 8.1.8. во всероссийских	500 руб. 1000 руб. 1500 руб.
		8.1.9. Оснащение и оформление кабинетов по итогам года.	3000 руб.
		8.1.10. За расширение должностных обязанностей классным руководителям, воспитателям по представлению зам. директора по воспитательной работе, руководителей структурных подразделений – отделений дополнительного и дошкольного образования	1000 руб.
		8.1.11. За проведение общешкольных мероприятий (предметных недель, праздников) по представлению зам. директора по воспитательной работе, руководителей структурных подразделений – отделений дополнительного и дошкольного образования	1000 руб.
		8.1.12. За безотказную помощь администрации при замещении уроков, групп.	500 руб.
		8.1.13. Классным руководителям выпускных 4-х, 9-х и 11-х классов, выпускных групп детского сада.	5000 руб.
		8.1.14. За работу с родительской общественностью	500 руб.
		8.1.15. За сверхурочную работу в период итоговой аттестации учащихся (по представлению отчета зам. директора по УВР)	1000 руб.
		8.1.16. За подготовку школы к новому учебному году.	2250 руб.

		8.1.17. За организацию и выполнение функций системного администратора	1000 руб.
		8.1.18. За добросовестное выполнение обязанностей учителя, воспитателя по представлению АУП	1000 руб. 1 раз в квартал
		8.1.19. За расширение функциональных обязанностей работников Школы: организация олимпиадного движения в Школе	3000 руб.
		8.1.20. Ответственному за работу по воинскому учету	500 руб.
		8.1.21. Председателю КЧС	500 руб.
		8.1.22. За проведение общешкольных мероприятий в летней оздоровительной кампании	1500 руб.
		8.1.23. Руководство опытно-экспериментальной работой Школы	500 руб.
		8.1.24. Проведение обучающих семинаров для педагогов Школы	500 руб.
		8.1.25. Организация инновационной деятельности и социального партнерства Школы	500 руб.
		8.1.26. Руководство дополнительным образованием	500 руб.
		8.1.27. Работа по проектам и программам	500 руб.
9. Прочие специалисты, служащие	9.1. Инженер, библиотекарь, администратор, секретарь учебной части, документовед, помощник воспитателя, экономист, специалист по закупкам	9.1.1. За расширение функциональных обязанностей работников Школы	1000 руб.
		9.1.2. За добросовестный труд техническим и другим непедагогическим работникам (по представлению заместителей АУП)	1000 руб.
	9.2. Администратор, специалист по охране труда ответственный по ГО ЧС	9.2.1. За внеплановую и сверхурочную работу администрации	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности

			(от 10% до 100% должностного оклада)
	9.3. Секретарь учебной части, специалист по закупкам, библиотекарь, документовед, экономист	9.3.1. За внеплановую и сверхурочную работу администрации	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 100% должностного оклада)
	9.4. Помощник воспитателя	9.4.1. За безотказную помощь администрации при замещении групп	500 руб.
		9.4.2. За работу с охранной сигнализацией	500 руб.
		9.4.3. Участие в творческой жизни Школы (праздники, мастер-классы и т.п.)	500 руб.
		9.4.4. Участие в общественной жизни Школы (выполнение работ по решению администрации, не связанной по основной должности)	1000 руб.
		9.4.5. За подготовку группы к новому учебному году	1000 руб.
		9.4.6. За увеличенный объем работы в период адаптации детей в группе раннего возраста	1000 руб.
10. Рабочие	10.1. Рабочий на тепло центр, рабочий КОРЗ, уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, машинист по стирке белья, вахтер	10.1.1. За подготовку Школы к новому учебному году	2250,00 руб.
		10.1.2. За добросовестный труд, внеплановую и сверхурочную работу техническим и другим непедагогическим работникам (по представлению зам.директора по АХЧ)	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 200% должностного оклада)
		10.1.3. За расширение функциональных обязанностей работников Школы	10 000 руб.
		10.1.4. За работу в ночное время	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (от 10% до 200% должностного оклада)
		10.1.5. За работу в выходные и праздничные дни	

5. Премирование работников

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

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 Школы могут премироваться в связи с юбилейными датами: со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 55-, 60-, 65-, 75-летие) и в связи с уходом на пенсию.

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

5.2.6. Премирование директора Школы производится по распоряжению вышестоящих органов управления образованием по подчиненности Школы.

Не подлежат премированию работники, допустившие:

- нарушение исполнительской дисциплины (по докладной заместителей директора);
- невыполнение своих должностных обязанностей;
- наличие обоснованных жалоб администрации, учителей, родителей, учеников.

6. Материальная помощь

В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежном 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 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 Российской Федерации настоящее Положение подлежит пересмотру. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.