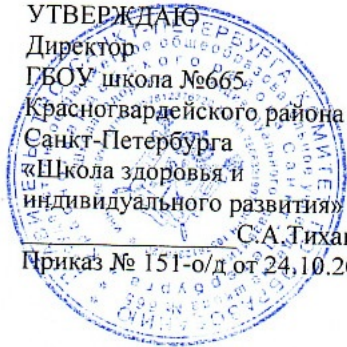


**Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение школа №665
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и индивидуального развития»**
195030, Санкт-Петербург, ул. Отечественная, д.10 тел/факс: 8(812) 417-23-61

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ школа №665
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и
индивидуального развития»
С.А.Тихашин
Приказ № 151-о/д от 24.10.2025 г.



ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
ГБОУ школа №665
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и
индивидуального развития»
протокол № 20 от 24.10.2025 г.

Тихашин Сергей
Анатольевич

Подписано цифровой
подписью: Тихашин
Сергей Анатольевич

**Положение
по установлению стимулирующих и компенсационных выплат работникам
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №665
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и индивидуального развития»
(новая редакция)**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по установлению стимулирующих и компенсационных выплат работникам Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Школа здоровья и индивидуального развития» определяет порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждения.

1.2.Основной целью настоящего Положения является обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и операционных задач, стоящих перед учреждением, обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей; создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников, его профессионально-квалификационной структуры.

1.3. Настоящее Положение принимается на Педагогическом совете и утверждается директором ГБНОУ «Школа здоровья и индивидуального развития» Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

2.ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

2.1.Для реализации целей настоящего Положения в учреждении действует Комиссия по установлению стимулирующих выплат, выплат компенсационного характера, материальной помощи и премированию работников.

Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат компенсационного характера, материальной помощи и премированию работников.

2.2.Работнику могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за эффективное и высококачественное выполнение работы, выплаты компенсационного характера в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом,

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по

дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, и другие.

2.3. Выплаты работникам осуществляется из фонда надбавок и доплат, в пределах установленного фонда доплат и надбавок и фонда экономии заработной платы отдельно по каждому структурному подразделению.

2.4. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размер выплат, порядок и условия их применения, в пределах средств направленных на оплату труда, с учетом того что квалификация работников, сложность выполняемой работы, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностного оклада, тарифных ставок.

2.5. Выплаты устанавливаться на период, определяемый Комиссией, но не более чем на 1 учебный год.

Данные выплаты могут быть сняты до окончания их действия, в связи с прекращением выполнения работы, за которую устанавливается выплата.

Выплаты, установленные на определенный временной период, выплачиваются с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени.

В протоколе указывается сумма выплаты, устанавливаемая при выполнении месячной нормы работы.

2.6. Комиссия может устанавливать выплаты единовременного характера.

Выплаты единовременного характера не зависят от фактически отработанного времени и выплачиваются фиксированной суммой, указанной в протоколе.

2.7. На основании решения Комиссии директор издает приказ.

2.8. Выплаты могут устанавливаться в процентном соотношении к должностному окладу (тарифной ставке), в процентном соотношении к базовой единице, установленной на текущий финансовый год, либо в абсолютных размерах.

2.9. Ежемесячная сумма выплат конкретному работнику не ограничивается предельными размерами.

2.10. Директор имеет право корректировать выплаты в зависимости от результатов проверки работы.

2.11. Выплаты осуществляются в сроки выплаты заработной платы.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера, в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от

нормальных:

- Совмещение профессий (должностей);
- Расширение зоны обслуживания;
- Увеличение объема работы;
- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Сверхурочная работа;
- Работа в ночное время;
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

3.2. На основании пункта 2 статьи 2 закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. № 531-74 (принят Законодательным собранием Санкт-Петербурга 05.10.2005) выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к должностным окладам и тарифным ставкам и (или) в абсолютных размерах.

3.3.Виды выплаты:

№ п/п	Вид выплат	Ограничения оплаты
1	При выполнении работ различной квалификации	По работе более высокой квалификации
2	При совмещении профессии	Не выше 50 % оплаты труда по совмещаемой должности
3	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	По тарификации работника
4	Сверхурочная работа	За первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Не более 4 часов в день и 120 часов в год.
5	В выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее чем в двойном размере
6	В ночное время с 22.00 до 6.00 Должность - сторож	35 % тарифной ставки
7	При невыполнении норм труда (должностных обязанностей)	По вине работодателя – не ниже средней зарплаты работника. По причинам, не зависящим от работодателя и работника – не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). По вине работника – в соответствии с объемом выполненной работы.
8	При простое	По вине работодателя – не менее 2/3 средней зарплаты работника. По причинам, не зависящим от работодателя и работника – не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

		По вине работника – не оплачивается.
9	Особые условия труда: Работа с реактивами должность – учитель химии	12 % к должностному окладу с учетом фактического количества педагогических часов по должности.
10	Особые условия труда: Работа на персональном компьютере должность – учитель информатики, заместитель директора по информатизации образовательного процесса	12 % к должностному окладу с учетом фактического количества педагогических часов по должности.
11.	Увеличение объема работы:	
11.1	Расширение зон обслуживания (работа по профессии (должности) аналогичной основной)	В зависимости от объема работы. По тарификации работника
11.2	Проведение хозяйственных работ: • косметический ремонт помещений; • уборка территорий и помещений после косметических ремонтов; • выполнение погрузочно-разгрузочных работ, • за разгрузку и перенос тяжестей, • сортировку тары; • ремонт мебели, оборудования; • покос травы.	В зависимости от объема работы. Оплата производится по тарификации работника (1,4 разряд)
12	Напряженность и интенсивность работы	До 25 % должностного оклада
13	изготовление учебно-наглядных пособий; оформление стендов. художественное оформление праздников	В зависимости от объема работы. Оплата производится по тарификации работника.

4.ВЫПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВИДЫ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИЕ В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ, НО НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

№ п/п	Вид выплат	Ограничения оплаты
1	Организация льготного питания обучающихся структурного подразделения общего образования «Школа»	80 % к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок работников государственных учреждений Санкт-Петербурга на текущий финансовый год.

2	Организация работы детского общественного объединения	15% к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок работников государственных учреждений Санкт-Петербурга на текущий финансовый год.
3	Руководство методическим объединением	10 % к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок работников государственных учреждений Санкт-Петербурга на текущий финансовый год.
4	Проверка тетрадей (письменных работ): Учителям начальных классов Учителям математики Учителям русского языка и литературы	5 % к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок работников государственных учреждений Санкт-Петербурга на текущий финансовый год.

5.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся единовременные выплаты за эффективное и высококачественное выполнение работы.

Единовременные выплаты стимулирующего характера являются дополнительными выплатами и не заменяют выплаты за качество труда работников учреждения.

5.2.Критерии оценки труда работников с целью установления стимулирующих выплат.

При установлении стимулирующих выплат работникам учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

1. Условия выполнения порученной ему работы, ее важность, срочность, объем, напряженность, интенсивность.
2. Выполнение особо важной работы, участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления.
3. Работа с образовательными учреждениями, общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования по запросам.
4. Участие в общественной жизни образовательного учреждения.
5. Участие в укреплении материально-технической базы учреждения.
6. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

5.3. Согласно п. 3 ст. 2 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (принят Законодательным собранием Санкт-Петербурга 05.10.2005) перечень, максимальные

размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами и в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

5.4.Виды выплат:

№	Наименование	Размер выплаты
1.	За участие в учебном, учебно-воспитательном и коррекционно-диагностическом процессе (категория - педагогические работники)	В зависимости от объема работы. (виды деятельности суммируются)
1.1	Проведение внеклассной работы с учащимися: • Выезд с учащимися на мероприятия; • Выезд с учащимися на мероприятия в выходные и праздничные дни;	500,00 1000,00
1.2	Участие в мероприятиях, связанных с учебно-воспитательным, учебным (коррекционно-диагностическим) процессом, сверх основных обязанностей работника	1000,00
1.3	За участие в просветительских мероприятиях по запросам учредителя, по дополнительным запросам учреждений образования	1000,00
1.4	Организация и проведение праздников и художественных постановок, в случае если данная работа не включена в должностные обязанности работника	1000,00
1.5.	Проведение дополнительных коррекционно-диагностических мероприятий, не предусмотренных планом работы учреждения.	до 10 000,00 в зависимости от объема работы.
1.6	Популяризация знаний спортивной направленности, подготовка и проведение мероприятий спортивной культурно-массовой направленности.	До 30 % должностного оклада
2.	Надбавка высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, связанной с административно-хозяйственными видами деятельности (категория – руководители, служащие, прочие специалисты, прочий персонал (рабочие))	до 200 % должностного оклада