

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 475
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**
194362, Санкт-Петербург, пос. Парголово, ул. Торфяная, д. 25, литера А. тел/факс: 417-25-84

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
ГБОУ школа №475 Выборгского района
Санкт-Петербурга
Протокол № _____ от _____ 202_г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ школа №475
Выборгского района Санкт-Петербурга

_____ А.В. Овечкин
подпись расшифровка подписи

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения школа № 475
Выборгского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда Российской трехсторонней комиссии для бюджетных организаций всех уровней по регулированию социально-трудовых отношений, в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, во исполнение Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

1.2. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров премирования, разработан администрацией и согласован с профсоюзным комитетом, утвержден Общим собранием работников.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школа № 475 (далее по тексту — школа), занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией школы труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения школьных уставных задач.

1.6. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

1.7. Решение о Премировании работников и его размере принимается директором на основании предложений школьных методических объединений, проектных команд, административно-управленческого персонала и оформляется приказом директора.

2. Условия и размеры стимулирующих выплат

2.1. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении всех работников школы:

- по итогам работы за учебный период: учебный месяц, учебную четверть, учебный год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

2.2. Источниками финансирования расходов, связанных со стимулированием являются:

- фонд оплаты труда образовательного учреждения;
- внебюджетные источники финансирования школы;
- гранты.

2.3. Размер разовых премий определяется для каждого работника администрацией школы в денежном выражении.

3. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции; своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;

проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

— объем выполненной работы, превышающий должностные обязанности.

3.2. Педагогические работники премируются за:

— высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах);

— высокую результативность проведения региональных, общешкольных и классных мероприятий; эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий; работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;

— образцовое ведение школьной и классной документации; за эффективное психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса;

— обеспечение открытости образовательного процесса, создание условий для реализации партнерских отношений педагогов, родителей, общественности;

— наличие победителей/призеров Всероссийской олимпиады школьников;

— наличие победителей/призеров в спортивных соревнованиях, других значимых олимпиадах;

— участие обучающихся в конкурсах проектных, исследовательских работ;

— участие обучающихся во внешкольных и внеклассных мероприятиях по учебным предметам.

3.3. Директор, административно-управленческий персонал.

• Премирование директора школы осуществляется учредителем;

• Премирование административно-управленческого персонала осуществляется за:

— личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса; внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;

— качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

— поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

— высокий уровень исполнительской дисциплины;

— за увеличение объема работы;

— эффективный контроль хода образовательного процесса;

— высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

— высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;

— качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;

— сохранение контингента обучающихся;

— высокий уровень аттестации педагогических работников школы;

— качественную организацию профилактической работы;

— принятие участия в реализации мероприятий Комплекса ГТО.

3.4. Учебно-вспомогательный персонал премируется за:

— эффективное сопровождение образовательного процесса.

3.5. Младший обслуживающий персонал премируется за:

— образцовое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;

— своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности.

3.6. Премирование работников не допускается при наличии обоснованных жалоб родителей и различных дисциплинарных проступков.

4. Заключительные положения

4.1 Премирование, предусмотренное настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2 В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренного настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

4.3 Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников школы.