

Принято на общем собрании
работников школы

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы №612
_____/Трошнева Е.Н./

Протокол № 2 от «31» августа 2018г.

Приказ №159 от 01.09.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников ГБОУ школы №612 Центрального района Санкт-Петербурга

Настоящее Положение разработано с учетом особенностей данного образовательного учреждения на основании рекомендаций вышестоящих органов управления образования в целях повышения эффективности труда, зависимости оплаты труда от качества оказываемых государственных услуг, усиления социально-экономической и правовой защиты работников. Положение регламентирует порядок установления надбавок, доплат, премий и материальной помощи, выплачиваемых работникам и не противоречит требованиям Закона «Об образовании» и Трудового Кодекса РФ, Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" и Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 г. N 1863-р "Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию".

1. Общие положения

1.1 Положение является локальным нормативным актом школы, регламентирующим порядок и условия распределения доплат и выплат стимулирующего характера всем работникам школы.

1.2 Размер фонда надбавок и доплат определяется распоряжением главы Администрации района.

1.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, фонда доплат и надбавок,

1.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ГБОУ СОШ создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

1.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и не педагогических работников образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения. Директор школы членом Комиссии не является.

1.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам школы доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;

- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников, педагогов дополнительного образования и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

- подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении педагогическим работникам, педагогам дополнительного образования и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.

1.7. На основании решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат доплат, надбавок и премий.

Приказ директора персонально доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

1.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом главы администрации района.

2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

2.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

2.4. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"),

которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

3.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, заведование методическими объединениями, руководство различными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, сопровождение сайта школы, работы с различными программами и базами данных, ведение мониторинга образовательной деятельности, дополнительная работа с кадровой документацией, ведение документации по безопасности дорожного движения, по детскому травматизму, организацию бесплатного питания школьников, работу в контрактной службе, в комиссии по осуществлению закупок, работу с учебной литературой, работа с контрагентами, работа в службе медиации, организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений и другие.

3.2. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.3. Работникам с размером оплаты труда ниже уровня минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге осуществляется доплата до уровня МРОТ в СПб на соответствующую дату.

3.4. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы.

3.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников школы и размер доплат:

Таблица 1

Перечень дополнительной работы и выплаты компенсационного характера (доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника)

№ п/п	Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
3.5.1.	Осуществление функции классного руководителя	Классные руководители, кураторы	Классные руководители в классах – из расчета 60 руб за ученика
3.5.2.	Проверка письменных работ учащихся	Учителя русского языка и литературы	15 руб./чел.
3.5.3.	Проверка письменных работ учащихся	Учителя начальных классов	30 руб./чел

3.5.4.	Проверка письменных работ учащихся	Учителя математики	15 руб./чел.
3.5.5.	Проверка письменных работ учащихся	Учителя, английского языка	18 руб./чел.
3.5.6.	Заведование специализированными кабинетами информатики	Сотрудник школы, ответственный за специализированный кабинет	600 руб.
3.5.7.	Оформленная полная индивидуальная материальная ответственность	Зам директора по АХЧ	7000 руб.
3.5.8.	За организацию и ведение профориентационной работы в школе	Назначенный сотрудник	2000 руб.
3.5.9.	Создание и ведение электронного каталога учебной и художественной литературы, работа с фондом учебников	Библиотекарь	2000 руб.
3.5.10.	За учет и ведение документации по детскому травматизму	Назначенный сотрудник	800 руб.
3.5.11.	За расширение должностных обязанностей связанное с ведением кадровой документации школы	Ответственный сотрудник	5000 руб.
3.5.12.	За расширение должностных обязанностей связанное с ведением базы данных «Параграф по кадрам»и «Параграф по ученикам»	Ответственный сотрудник	5000 руб.
3.5.13.	За расширение должностных обязанностей связанное с ведением базы данных «Параграф по учащимся», с работой на портале peterburgedu.ru по приему заявлений в школу	Назначенный сотрудник	5000 руб.
3.5.14.	Сопровождение базы по безопасности дорожного движения	Назначенный сотрудник	800 руб.
3.5.15.	За руководство предметными методическими объединениями	Назначенные педагогические работники школы	700 руб.
3.5.16.	За сопровождение сайта школы	Назначенный сотрудник	7500 руб.
3.5.17.	За администрирование базы Параграф	Назначенный сотрудник	4000 руб.
3.5.18.	Работа в составе контрактной службы	Сотрудники школы работающие в контрактной службе	7000 руб.

3.5.19.	Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Назначенный сотрудник	5000 руб.
3.5.20.	Расширение должностных обязанностей, связанное с работой в службе медиации	Назначенный сотрудник	1000 руб.
3.5.21.	Работа с электронными программами СБИС и АИСБП	Главный бухгалтер, бухгалтер	4000 руб.
3.5.22.	Расширение должностных обязанностей, связанное с ведением реестра собственности на сайте Комитета имущественных отношений	Назначенный сотрудник	2000 руб.
3.5.23.	За ведения учета и контроль по поступлениям на лицевой счет целевых поступлений	Бухгалтер	5000 руб.
3.5.24.	За расчет педагогического стажа и общего стажа работников и работу по подготовке и оформлению документов для получения пластиковых банковских карт, их учета и перевыпуска	Назначенный сотрудник	4000 руб.
3.5.25.	Ведение базы данных школы на сайте bus.gov.ru	Ответственный сотрудник	4000 руб.
3.5.26.	Исполнение функций и полномочий председателя контрактной службы (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Ответственный сотрудник	6500 руб.
3.5.27	Расширение должностных обязанностей, связанное с организацией учета военнообязанных по школе среди учащихся старших классов и воинский учет всех категорий работников, подлежащих воинскому учету	Назначенный сотрудник	1000 руб
3.5.28.	Расширение должностных обязанностей, связанное с организацией работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в школе	Назначенный сотрудник	2000 руб.
3.5.29	Расширение должностных обязанностей, связанное с ведением документации по здоровью и сохранению	Назначенный сотрудник	1000 руб
3.5.30	Расширение должностных обязанностей, связанное с ведением базы данных по аттестатам	Назначенный сотрудник	2000 руб

3.5.31	Расширение должностных обязанностей, связанное с ведением документации и решением задач в области ГО и ЧС школы Назначенный сотрудник	Назначенный сотрудник	1000 руб
3.5.32	Расширение должностных обязанностей, связанное с ведением документации по охране труда ОТ	Назначенный сотрудник	1000 руб
3.5.33	Расширение должностных обязанностей, связанное с контролем за работой круглосуточной службой охраны	Назначенный сотрудник	2000 руб
3.5.34	Расширение должностных обязанностей, связанное с ведением «Единого национального портала дополнительного образования детей»	Назначенный сотрудник	1000 руб
3.5.35.	Расширение должностных обязанностей, связанное с подготовкой и организацией сдачи норм ГТО среда учащихся	Назначенный сотрудник	1000 руб.

4. Надбавки стимулирующего характера.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются школой в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

4. 1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие (далее в разделе – надбавка) устанавливается для категории работников в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», «руководитель II и III уровня», непосредственно связанный с образовательным процессом, а также для работников в должности из категории «Прочие педагогические работники» согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р.

4.1.2. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1.1. при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (**приложения №№ 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению**).

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 июля по 31 декабря (1 полугодие);
- с 1 января по 30 июня (2 полугодие).

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности,

предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

4.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.12.1.1.

4.1.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и нагрузки учителя.

4.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

4.1.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

4.1.13. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у педагогического работника за отчетный период;

- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

4.1.14. В случае несогласия с размером «сводного балла эффективности», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решения о размере «сводного балла эффективности». В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссия по рассмотрению трудовых споров или в суд.

4.1.15. Решение Комиссии во всех случаях утверждает приказом руководителя школы, который до утверждения обязан проверить обоснованность данного решения и его соответствие правилам, установленным настоящим Положением.

4.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы непедагогическим и педагогическим работникам

4.2.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы (далее – надбавка) устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы сотрудников.

4.2.2. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда.

4.2.3. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;

- интенсивность и напряженность работы;

- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;

- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

4.2.4. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед школой.

4.2.5. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

4.2.6. Выплата стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и качество работы работникам образовательного учреждения, определяется в абсолютных единицах, но не может превышать процента от должностного оклада (установленного в положении)

4.2.7. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются приказом руководителя организации на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, за срочную работу – на период ее выполнения.

4.2.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно.

4.2.9. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки работнику прекращается, а также указанная надбавка может быть уменьшена либо отменена полностью при ухудшении качества работы.

4.2. 3. Настоящее положение устанавливает следующие виды надбавок:

Таблица 2

4.3. Виды надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Вид надбавки	Категория работников	Размер	Период выплаты
4.3.1	За большой объем работы, выполняемой в сжатые сроки.	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, инженер	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
4.3.2.	За работу разового характера на основании запросов выше стоящих организаций или по предоставлению определенных сведений, аналитической выборки и пр.	Экономист или назначенный работник	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
4.3.3.		Документовед	до 50 % к должностному окладу	На период действия положения
4.3.4.	За работу в условиях отличных от обычных (персональные сроки, изменение движения документации и пр.)	Заместители директора по УВР и ВР, Главный бухгалтер	до 50 % к должностному окладу	На период действия положения
4.3.5.	Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	Главный бухгалтер, экономист, бухгалтер, документовед, заведующий библиотекой, заместитель по АХР, инженер	до 70 % к должностному окладу	На период выполнения работы

4.3.6.	За интенсивность, высокие результаты работы и напряженность труда, связанную с большим количеством учащихся и плотной работой школы во второй половине дня	Рабочие, служащие, технические работники, уборщики служебных помещений (в том числе помещений для предоставления платных услуг), гардеробщики	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
4.3.7.	За интенсивность, высокие результаты работы и напряженность работы по уборке здания школы и ее территории в осенне-зимний период, по подготовке здания, помещений школы к новому учебному году	Рабочие, служащие, технические работники, уборщики служебных помещений (в том числе помещений для предоставления платных услуг), гардеробщики	до 100 % к должностному окладу	На период выполнения работы
4.3.8.	За высокую результативность и напряженность труда в организации и проведении олимпиад, спортивных соревнований, туристических слетов и др.	Педагогические работники	до 70 % к должностному окладу	На период выполнения работы

5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

5.2. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

- в связи с юбилейными датами работников;

- в связи с праздничными датами.

5.3. В школе применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы.

5.4. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.5. На премиальные выплаты работникам направляются средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

5.6. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган.

5.7. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

5.8. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение заведующего Отделением дополнительного образования.

5.9. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части.

5.10. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает директор образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.

5.11. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

5.12. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

5.13. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.14. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 марта, юбилей школы, Новый год);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет).

5.15. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

5.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; не выполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии дисциплинарных взысканий, директор не выплачивает работнику премию.

5.17. Основаниями премирования работников ГБОУ СОШ являются:

Таблица 3

Перечень оснований премирования работников

№ п/п	Категория работников	Основание премирования	Размер премии
5.17.1.	Классные руководители	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; повышение уровня занятости учащихся во внеурочное время; охват учащихся горячим питанием, организация самоуправления, активного отдыха, досуга детей, оздоровление обучающихся и др.)	До 20 000 руб.

5.17.2.	Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года	До 20 000 руб.
5.17.3.	Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования,	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях вне предметной направленности школьного, районного и городского уровня	До 20 000 руб.
5.17.4.	руководители, социальный педагог)	Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)	До 20 000 руб.
5.17.5.		Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно- массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.,)	До 25 000 руб.
5.17.6.	Педагоги дополнительного образования	Высокий уровень реализации образовательной программы дополнительного образования детей	до 150% от базовой единицы
5.17.7.	Должностная категория «руководитель»	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта школы, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.)	До 20 000 руб.
5.17.8.		Высокое качество выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	До 10 000 руб.
5.17.9.		высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 10 000 руб.
5.17.10.		высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	До 20 000 руб.
5.17.11.		высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т. д.)	До 20 000 руб.
5.17.12.		высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	До 20 000 руб.
5.17.13		высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, объединений ОДОД	До 20 000 руб.
5.17.14.		высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране	До 20 000 руб.

		труда и технике безопасности	
5.17.15.		За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	До 20 000 руб.
5.17.16.		Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования ОУ, проведения централизованных мониторингов и экспертиз	До 20 000 руб.
5.17.17.		высокие результаты работы по выполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	До 20 000 руб.
5.17.18.		высокие результаты работы по представлению бухгалтерской отчетности и налоговой отчетности	До 20 000 руб.
5.17.19.		За своевременное проведение конкурсных процедур	До 20 000 руб.
5.17.20.	Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	До 15 000 руб.
5.17.21.		Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	До 10 000 руб.
5.17.22.	Социальный педагог, ответственное лицо	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию	До 15 000 руб.
5.17.23.	Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	До 15 000 руб.
5.17.24.		Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга	До 10 000 руб.
5.17.25.		Высокий уровень оформления тематических выставок	До 10 000 руб.
5.17.26.		Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет	До 20 000 руб.
5.17.27.		Заместитель директора по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации
5.17.28.		За своевременное проведение конкурсных процедур	До 20 000 руб.
5.17.29.		За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	До 20 000 руб.
5.17.30.		За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 20 000 руб.
5.17.31.		За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 20 000 руб.
5.17.32.		За высокий уровень работы по исполнению договоров	До 20 000 руб.
5.17.33.		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 20 000 руб.
5.17.34.		За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	До 20 000 руб.
5.17.35.	Для категории по должности «МОП»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к	До 20 000 руб.

		новому учебному году	
5.17.36.		Высокое качество проведения генеральных уборок	До 20 000 руб.
5.17.37.		За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 20 000 руб.
5.17.38.		За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 20 000 руб.
5.17.39.		За качественную работу по благоустройству территории	До 20 000 руб.
5.17.40.		За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);	До 20 000 руб.
5.17.41.	Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	До 25 000 руб.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и производится в связи с чрезвычайными ситуациями.

6.2. Материальная помощь работникам школы выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника при проведении платного лечения;

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи, а также, при необходимости, приложении копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором школы по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

6.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Типовые критерии оценки качества труда учителей

образовательных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) образования.

1. Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся).
 Максимальный совокупный балл по К1 = 90 баллов.

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания
1. Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5»	Количество учащихся, получивших оценки «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,7 = 10 баллов; от 0,69 до 0,40 = 8 баллов; от 0,39 до 0,28 = 6 баллов; от 0,27 до 0,10 = 4 балла; менее 0,10 = 0 баллов
2. Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ (П2)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно»	Количество учащихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода/численность обучающихся	Максимальный балл = 10 0 = 10 баллов; от 0,01 до 0,04 = 5 баллов; от 0,041 до 0,08 = 3 балла; от 0,081 и выше = 0 баллов
3. Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности) (П3)	Доля обучающихся, в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода	Количество учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся в данном классе	Максимальный балл = 20 от 1 до 0,6 = 20 баллов; от 0,59 до 0,48 = 15 баллов; от 0,47 до 0,36 = 10 баллов; от 0,35 до 0,25 = 8 баллов; от 0,24 до 0,13 = 5 баллов; от 0,12 до 0,05 = 2 балла; от 0,04 до 0 = 1 балл

<p>4. Уровень достижений обучающихся во внеурочной деятельности (П4)</p>	<p>Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и т.д.</p>	<p>Наличие обучающихся – победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.</p>	<p>Максимальный балл = 20 Международный уровень: Победитель = 20 баллов; Призер = 15 баллов; Всероссийский уровень: Победитель = 12 баллов; Призер = 9 баллов; Региональный уровень: Победитель = 8 баллов; Призер = 5 баллов; Районный уровень: Победитель = 3 балла; Призер = 1 балл</p>
<p>5. Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4-ые, 9-ые, 11-ые классы) (П5)</p>	<p>Доля выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по району (городу)</p>	<p>Количество обучающихся – выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ или иной независимой аттестации результаты выше среднего по району/ общее количество выпускников по данной ступени образования</p>	<p>Максимальный балл = 30 от 1 до 0,7 = 30 баллов; от 0,69 до 0,58 = 20 баллов; от 0,57 до 0,46 = 15 баллов; от 0,45 до 0,30 баллов = 10 баллов; от 0,29 до 0,20 = 5 баллов; от 0,20 до 0,105 = 2 балла; от 0,10 до 0 = 1 балл</p>

$$K1 = П1 + П2 + П3 + П4 + П5$$

2. Критерий (К2): Успешность внеурочной работы по предмету, проводимой за рамками функционала классного руководителя
 Максимальный совокупный балл по К2 = 70 баллов.

Показатель (П)	Индикатор (И)	Шкала оценивания	Баллы
1. Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные консультации по предмету) (П6)	Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченному в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету. При наличии утвержденного графика индивидуальных консультаций по предмету	Количество обучающихся, имеющих оценки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» занимающихся дополнительно с учителем/ количество обучающихся, имеющих неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данному предмету у данного учителя	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов; от 0,79 до 0,6 = 8 баллов; от 0,59 до 0,4 = 6 баллов; от 0,39 до 0,2 = 4 балла; от 0,19 до 0,08 = 1 балл
2. Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета данного учителя (за рамками его тарификации) (П7)	Доля обучающихся по данному предмету, посещающих предметный факультатив и/ или кружок по предмету	Количество обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующие в факультативах и\ или кружках/ количество обучающихся с положительными оценками по предмету	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов; от 0,79 до 0,50 = 5 баллов; от 0,49 до 0,30 = 3 балла; от 0,29 до 0,1 = 2 балла; от 0,09 и до 1 человека = 1 балл
3. Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного преподавателя (П8)	Доля пропусков учебного предмета обучающимися по неуважительной причине у соответствующего преподавателя	Количество пропусков обучающимися по неуважительной причине/общее количество учеников данного преподавателя	Максимальный балл = 10 0 пропусков = 10 баллов; от 0 до 0,05 = 5 баллов; более 0,05 = - 5 баллов
4. Степень предметной вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им (П9)	Доля обучающихся по данному предмету, вовлеченных в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработаны (инициированный) учителем	Количество обучающихся по предмету, участвующих в социально-ориентированном или исследовательском проекте по предмету/ количество обучающихся по предмету	Максимальный балл = 20 от 1 до 0,8 = 20 баллов; от 0,79 до 0,50 = 15 баллов; от 0,49 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,1 = 5 баллов; от 0,09 и до 1 человека = 2 балла

<p>5. Степень социальной вовлеченности обучающихся в проекты, не сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им (П10)</p>	<p>Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (за рамками функционала классного руководителя)</p>	<p>Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них</p>	<p>Максимальный балл = 20 Межшкольный проект = 20 баллов; Внутришкольный проект = 3 балла за каждое мероприятие; Классный проект = 1 балл за каждое мероприятие</p>
--	---	--	--

$K2 = P6 + P7 + P8 + P9 + P10$

3. Критерий (К3): Результативность научно-методической деятельности учителя
 Максимальный совокупный балл по К3 = 70 баллов

Показатель (П)	Индикатор (И)	Шкала оценивания	Баллы
1. Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по предмету (П11)	Участие обучающихся в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с докладами (тезисами по предмету)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня	Максимальный балл = 20 Международный уровень = 20 баллов; Всероссийский уровень = 15 баллов; Городской уровень = 10 баллов; Районный уровень = 3 балла; Школьный уровень – 1 балл
2. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П12)	Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном, собственном исследовании в научных конференциях	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика и/или участника	Максимальный балл = 10 (при статусе докладчика) Международный уровень = 10 баллов; Всероссийский уровень = 7 баллов; Городской уровень = 5 баллов; Районный уровень = 3 балла; Школьный уровень = 1 балл; Максимальный балл = 2 (при статусе участника конференции любого уровня)
3. Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя (П13)	Уровень программы повышения квалификации и/ или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе (результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5 Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов; Обучение по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет) = 3 балла; Обучение на курсах повышения или переподготовки = 1 балл
4. Результативность презентаций собственной педагогической деятельности (П14)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I,II,III место) в профессиональных конкурсах разных уровней: - районных - городских	Максимальный балл = 20 Всероссийский уровень I место = 20 баллов; II,III место = 16 баллов; Городской уровень I место = 12 баллов; II,III место = 9 баллов;

		- всероссийских	Районный уровень I место = 6 баллов; II,III место = 4 балла
5. Степень активности инновационной деятельности учителя (П15)	Результатирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы, единственный автор инновации, участник внедрения инновации)	Максимальный балл = 15 Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов; Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы; Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому участнику

$$K3 = П11 + П12 + П13 + П14 + П15$$

4. Критерий (К4): Результативность коммуникативной деятельности учителя
 Максимальный совокупный балл по К4 = 50 баллов

Показатель (П)	Индикатор (И)	Шкала оценивания	Баллы
1. Степень готовности учителя к обобщению к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П16)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров. Статьи в СМИ, публикации в Internet и т.п.	Документально-подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете = 10 баллов; Организация веб-консультаций для обучающихся = 10 баллов; Организация веб-консультаций для родителей = 10 баллов; Семинар по предмету регионального или всероссийского уровня = 5 баллов за каждый; Мастер-классы в т.ч. в виртуальном пространстве = 3 балла за каждый; Открытые уроки, веб-семинары = 1 балл за каждый
2. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П17)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на характер деятельности учителя		Отсутствие жалоб за период = 5 баллов
	Доля родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельность учителя	Количество родителей (обучающихся) положительно оценивших деятельность учителя за период/ количество опрошенных	Максимальный балл = 5 баллов Субъективная оценка родителями (обучающимися) деятельности учителя, полученная в ходе анкетирования от 1 до 0,8 = 5 баллов; от 0,79 до 0,6 = 4 балла; от 0,59 до 0,4 = 3 балла; от 0,39 до 0,2 = 2 балла; от 0,19 и менее = 0 баллов

К4=П16+П17

5. Дополнительные показатели оценки качества труда учителей

Показатель (П)	Индикатор (И)	Шкала оценивания
Исполнительская дисциплина. Критерий (К5)	<ol style="list-style-type: none"> Работа с документами, в том числе качественное и своевременное заполнение журналов в соответствии с календарно-тематическим планированием, аккуратность ведения записей, и других документов, связанных с профессиональной деятельностью (П18) Отсутствие по неуважительной причине на общешкольных мероприятиях, в т.ч. педсоветах, производственных совещаниях, семинарах, родительских собраниях, а также мероприятиях, проводимых методическим объединением (П19) Ненадлежащее исполнение обязанностей дежурного учителя, повлекшие за собой травмирование ученика (П20) 	<p>- разовое нарушение (-10 баллов) - неоднократные нарушения (-30 баллов)</p> <p>максимум баллов (-10 баллов)</p> <p>максимум баллов (-10 баллов)</p>
Повышение квалификации учителей Критерий (К6)	<ol style="list-style-type: none"> Прохождение краткосрочных курсов (менее 72 часов) (П21) Прохождение среднесрочных и долгосрочных курсов повышения квалификации (72 часа и более) (П22) Успешная и своевременная аттестация педагога (П23) Участие в образовательных семинарах школьных и районных (П24) 	<p>максимум баллов (+10 баллов) максимум баллов (+30 баллов)</p> <p>максимум баллов (+50 баллов) (5-10 баллов)</p>
Критерий (К7)	<ol style="list-style-type: none"> Активное участие во внеклассных мероприятиях по воспитательной работе (П24) Участие в организации и проведении олимпиад школьного и районного уровней Участие в проведении ОГЭ или ЕГЭ <ul style="list-style-type: none"> - работа без замечаний - работа с замечаниями (нарушениями) - многократное участие в проведении ГИА 	<p>максимум баллов (+30 баллов) минимум баллов (+5 баллов) максимум баллов (+5 баллов)</p> <p>10 баллов 5 баллов 10 баллов *N, где N-количество потоков</p>

ИТОГО: Сводный балл оценки качества труда учителя в персональном портфолио = К1+К2+К3+К4+К5+К6+К7

Типовые критерии оценки качества труда прочих педагогических работников

образовательных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) образования.

Показатель	Индикатор	Шкала оценивания
1. Результаты образовательной деятельности	1. Сохранение контингента обучающихся (общей численности детей в учебных группах) 2. Выполнение плана с высокой оценкой качества работы 3. Отсутствие замечаний по реализации основной деятельности 4. Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности 5. Увеличение объема нагрузки: - индивидуальная работа с кризисными детьми, с ОВЗ - увеличение количества детей в группе по учебным программам (учитель-логопед > 6 детей, социальный педагог > 25 детей) - увеличение количества детей 6. Удовлетворенность потребителей качеством услуг (отсутствием конфликтов, обоснованных жалоб и обращений)	1 балл 2 балла 2 балла 2 балла 1 балл 1 балл 2 балла
2. Результативность методической деятельности	1. Выступление на МО, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступлений на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера: - на уровне школы - района - города, страны 2. Участие в разработке и внедрении новых рабочих учебных программ, методических материалов, форм, технологий и методов 3. Наличие публикаций и размещение методических разработок (за прошлый период) на сайте школы 4. Участие в профессиональных конкурсах: - районный уровень - городской уровень - всероссийский, международный уровень - победа в профессиональных конкурсах 5. Проведение родительских собраний, клубов, круглых столов 6. Проведение мониторинга	1 балл 2 балла 3 балла 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 2 балла 1 балл 1 балл
3. Инновационная	1. Участие в ОЭР (опытно-экспериментальной работе)	1 балл

<p>деятельность (в т.ч. с использованием информационных ресурсов)</p>	<p>2.Использование интерактивной доски, электронных диагностических комплексов, консультирование по скайпу 3.Ведение электронных баз данных</p>	<p>1 балл 1 балл</p>
<p>4.Дополнительные показатели деятельности педагога</p>	<p>1.Участие в качестве эксперимента в дознании, судебных заседаниях различного уровня по вопросам психического развития ребенка и защиты прав несовершеннолетних 2.Участие в комиссиях, Советах, творческих группах, экспертных группах различного уровня 3.Участие в организации практики студентов и осуществление наставничества 4.Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (по запросу администрации) 5.Наличие поощрений (грамоты, награды) 6.Учет учебной нагрузки (по решению комиссии) 7. Участие в проведении ОГЭ или ЕГЭ - работа без замечаний - работа с замечаниями (нарушениями) - многократное участие в проведении ГИА</p>	<p>1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 10 баллов 5 баллов 10 баллов *N, где N-количество потоков</p>

