

Принято
На общем собрании работников ОУ
Протокол №3 от 28.12.2015

Утверждаю
Директор ГБОУ школы №594
Агафонова Н.В.

Положение
о стимулирующих выплатах работникам школы
ГБОУ школы №594 Московского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 20.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений», постановлением правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2014 №165 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671., Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07.04.2014 № 1414-Р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», распоряжение Комитета по образованию от 05.08.2013 г. № 1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»; распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего образования и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга», положением об оплате труда учреждения.

1.2. Настоящее положение о материальном стимулировании работников ГБОУ школы № 594 Московского района Санкт-Петербурга (далее- Положение) определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования с целью усиления заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения ответственности и сознательности сотрудников, а также закрепления в учреждении высоко квалифицированных кадров.

1.3. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в Образовательном учреждении, и направленных на усиление заинтересованности работников Образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение ответственности и сознательности сотрудников, а также закрепление в Образовательном учреждении высоко квалифицированных кадров.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия:

- должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- ФОТ – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- надбавки – стимулирующие (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

1.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора, а также представительному органу трудового коллектива (первичная профсоюзная организация).

1.7. Для решения вопросов материального стимулирования на Общем собрании работников Образовательного учреждения ежегодно избирается Комиссия по материальному стимулированию. Состав комиссии утверждается приказом директора Образовательного учреждения.

1.8. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.9. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты, установленные педагогическим, руководящим и другим работникам школы в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются ежемесячно, премии – при наличии соответствующего фонда, материальная помощь – при необходимости и наличии фонда.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников Образовательного учреждения применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- стимулирующие выплаты за качество трудовой деятельности для педагогических работников;
- стимулирующие выплаты за качество трудовой деятельности для заместителей директоров
- стимулирующие выплаты за качество трудовой деятельности для обслуживающего персонала
- стимулирующие выплаты за качество трудовой деятельности для специалистов
- материальная помощь.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. Премии -дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда Образовательного учреждения в целом или отдельными работниками. В Образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

3. Порядок формирования стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности для работников школы.

3.1. Порядок формирования стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности для педагогических работников определяется распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего образования, среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам в соответствии со штатным расписанием.

3.3. В Положении под критериями оценки качества понимается совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки качества труда педагогического работника; под показателем критерия понимается объективная информация, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности педагога. Под индикатором критерия понимается доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности учителя, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитать показатель качества по выделенному критерию.

3.4. Критерии и показатели для оценки качества труда по должности «учитель», педагогов службы сопровождения, воспитателей ГПД изложены в приложениях №1, 3,4

3.5. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.5.1. Оценивание предложенных критериев по показателям производится в соответствии с таблицей, представленной в Приложениях 1, 3,4 которые являются неотъемлемой частью данного Положения.

3.5.2. Стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно по итогам работы педагога за отчетный период, предшествующий выплатам. Отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается:

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

3.5.3. Распределение и назначение стимулирующих выплат по итогам полугодия производится комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

3.5.4. Для оценивания качества труда каждый педагогический работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями, предусмотренными в данном Положении и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества». Показатель учитывается при наличии информации по нему.

3.5.5. Персональное портфолио сдается педагогическим работником в комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список педагогических работников. Основанием для изменения комиссией «сводного балла качества», представленного учителем, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов или обращение в комиссию заместителя руководителя и одного из членов комиссии по стимулирующим выплатам о несогласии с вынесенными баллами.

3.5.6. Размер стимулирующих выплат определяется в твердой сумме в рублях умножением набранного количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками в должности «учитель», «педагог службы сопровождения», «воспитатель ГПД»

3.6. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации учителя.

- 3.7. Назначенная ежемесячная надбавка выплачивается до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.
- 3.8. На основании решения комиссии руководителем образовательного учреждения издается приказ о выплате стимулирующих надбавок.
- 3.9. Критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены на основании предложений комиссии по материальному стимулированию Образовательного учреждения и (или) работников учреждения не чаще двух раз в год.
- 3.10. Надбавки заместителям директора, выплачиваются ежемесячно по итогам работы за отчетный период, предшествующий выплатам. Отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается:
- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
 - с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).
- 3.10.1. Распределение и назначение стимулирующих выплат по итогам полугодия производится комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.
- 3.10.2. Для оценивания качества труда каждый заместитель руководителя формирует персональное портфолио по схеме, предложенной комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями, предусмотренными в данном Положении (приложение 2) и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества». Показатель учитывается при наличии информации по нему.
- 3.10.3. Персональное портфолио сдается заместителем руководителя в комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует «балл качества». Основанием для изменения комиссией «балла качества», представленного заместителем руководителя, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.
- 3.10.4. Размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя в зависимости от «балла качества».
- 3.10.5. Назначенная ежемесячная надбавка выплачивается до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.
- 3.10.6. На основании решения комиссии руководитель учреждения издает приказ о выплате стимулирующей надбавки.
- 3.11. Надбавки обслуживающему персоналу, выплачиваются ежемесячно по итогам работы за отчетный период, предшествующий выплатам. Отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается:
- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
 - с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).
- 3.11.1. Распределение и назначение стимулирующих выплат по итогам полугодия производится комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода.
- 3.11.2. Критерии качества сдается в комиссию заместителем директора по АХЧ, предварительно сотрудник рассчитывает собственный «сводный балл качества». Размер стимулирующих выплат определяется в твердой сумме в рублях умножением набранного количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками в должности. (приложение 5,6).
- 3.12. Надбавки специалистов назначаются на весь год, при изменении базовой ставки-рассчитываются заново(приложение 6)
- 3.13. При нарушении сотрудниками трудовой дисциплины и охраны труда, при наложении взыскания, невыполнение локальных актов ОО, комиссия может принять решение о снятии надбавок на срок от 1 месяца и более, в зависимости от степени нарушения.
- 3.14. Стимулирующие надбавки выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.15. Руководитель ОО имеет право начислять дополнительные баллы (балл директора), в зависимости от степени важности и размера дополнительной нагрузки, порученной руководителем ОО, балл может варьировать от 1 до 50.

4. Порядок премирования

4.1. Премирование работников производится по следующим показателям:

- работа, не входящая в должностные обязанности, если за нее не установлена доплата;
- большой объем сверхплановой работы;
- качественное и творческое исполнение должностных обязанностей;
- стабильность учебно-воспитательного процесса;
- высокое качество работы;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;

4.2. Премияльный фонд Образовательного учреждения формируется из фонда экономии фонда оплаты труда (ФОТ), который расходуется на поощрение работников.

4.3. Предложения о премировании работников школы вносят директор, заместители директора по УВР, ВР, АХЧ, председатели методических объединений.

4.4. Премирование работников школы производится по итогам работы за четверть, полугодие, учебный или календарный год, к юбилейным датам Образовательного учреждения, юбилейным датам сотрудников либо к праздничным датам при наличии оснований для выплаты и наличии премияльного фонда. Выплаты зависят от финансового положения школы и личного вклада работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ. Размер премии устанавливается до 100% от должностного оклада.

4.6. Премия может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностному окладу.

4.7. Размер премияльных выплат не зависит от стажа работы и квалификации.

4.8. Работникам, проработавшим не весь премияльный период, либо имеющим неполную нагрузку, денежное вознаграждение по решению комиссии может быть выплачено не в полном размере.

4.9. Работникам, работающим на условиях совместительства, денежное вознаграждение выплачивается по решению комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов; наличия жалоб; дисциплинарных взысканий; директор может обратиться в комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника денежного вознаграждения. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение.

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в целях социальной поддержки постоянных работников к отпуску, на лечение, в связи с чрезвычайными обстоятельствами (смерть сотрудника или его близких родственников, при несчастных случаях, в случаях пожара, гибели имущества), свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

5.2. Материальная помощь выплачивается по приказу директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному сотруднику указывается ее размер. Размер материальной помощи устанавливается 100% от должностного оклада работника.

Материальная помощь может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам.

6. Порядок установления надбавок и доплат

6.1. Доплаты к должностным окладам (ставкам) устанавливаются работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей в пределах

установленных оплаты труда. Размер доплат определяется комиссией на основании настоящего Положения.

6.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.3. Доплаты работникам могут устанавливаться ежемесячно, на квартал, полугодие, на год с учетом качества и объема работы.

6.4. Доплаты устанавливаются в процентном соотношении с учетом заработной платы, должностного оклада или в абсолютных величинах.

6.5 Пересчет размеров доплат производится в связи с изменением базовой единицы, нагрузки и качества работы.

6.6. Доплаты работникам устанавливаются на учебный год в следующих случаях:

6.6.1. За организацию питания обучающихся до 15% от должностного оклада;

6.6.2. Работа по обеспечению учебниками – до 15 % от должностного оклада;

6.6.3. Организация и проведение мероприятий по ГО и ЧС до 15 % от должностного оклада;

6.6.4. Организация воинского учета до 10 % от должностного оклада;

6.6.5. Организация мобилизационной работы до 10 % от должностного оклада;

6.6.6. Организация охраны труда до 15 % от должностного оклада;

6.6.7. Ведение информационной базы школы, сайта школы, работа с сайтом АИС ГЗ, размещение государственного заказа, проведение аукционов, осуществление электронного документооборота до 100 % от должностного оклада;

6.6.8. Неблагоприятные условия работы до 12 % от должностного оклада;

6.7. Надбавки работникам устанавливаются на учебный год в следующих случаях:

6.7.1. Разовые поручения до 50 % от должностного оклада;

6.7.2. Работа в ночное время до 15 % от должностного оклада;

6.7.3. Работа с документами до 100 % от должностного оклада;

6.8. Надбавка директору устанавливается приказом администрации Московского района Санкт-Петербурга.

7. Заключительные положения

7.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией Образовательного учреждения, комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с профсоюзным комитетом школы. Администрация и комиссия по материальному стимулированию обеспечивают гласность в вопросах установления выплат для всех работников Образовательного учреждения.

7.2. Решение комиссии по материальному стимулированию оформляется протоколом, согласовывается с профсоюзным комитетом Образовательного учреждения. На основании решения комиссии директор издает соответствующий приказ об установлении соответствующих выплат.

7.3. Заседания комиссии по материальному стимулированию проводятся по мере необходимости, оформляются протоколом. Протоколы подписываются всеми членами комиссии. Протоколы ведутся в электронном и бумажном виде, краткое содержание протокола фиксируется в книге учета протоколов, которая нумеруется постранично, и скрепляется подписью директора и печатью Образовательного учреждения. Протоколы и книга учета хранятся в делах директора. Протоколы нумеруются с начала учебного года.

7.4. Обращения работников с жалобами и предложениями по совершенствованию работы комиссии рассматриваются комиссией, принятые решения оформляются протоколом и доводятся до сведения работника.

7.5. В качестве формы поощрения и компенсации можно использовать формы нематериального поощрения работников в виде представления дополнительных дней отдыха в каникулярное время по соглашению между работником и администрацией.

8. Порядок принятия настоящего Положения

8.1. Настоящее Положение действует в течение пяти лет и может быть пролонгировано, если не выдвинуты предложения по его изменению;

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция согласовываются с председателем профсоюзной организации, принимаются на общем собрании работников образовательного учреждения, утверждаются приказом директора учреждения

Оценочный лист по критериям и показателям эффективности деятельности педагогических работников

ФИО педагогического работника

Показатель	Индикатор	Значение критерия	баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6
Доступность и результативность образовательной деятельности (уровень освоения и не освоения ОП)	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5»	Соотношение количества обучающихся получивших «4» и «5» за отчетный период к численности обучающихся по данному предмету в динамике - Обученность не меняется - Обученность не меняется, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика - Значительная позитивная динамика или обученность имеет стабильно высокий уровень	0 1 2		
	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период «неудовлетворительно»	Соотношение количества обучающихся получивших за отчетный период «неудовлетворительно» к численности обучающихся по данному предмету в динамике - Отрицательная динамика (увеличение более чем на 10 %) - Качество знаний не меняется и является оптимальным - Качество знаний не меняется, но является оптимальным или наблюдается позитивная	0 0,5 1 2		

		динамика (меньше 10%) - Значительная позитивная динамика (0%)			
	Количество учащихся, испытывающих интерес к изучению предмета (элективные курсы, олимпиады, конкурсы)	- Показатель не раскрыт - Количество учащихся, испытывающих интерес к предмету, составляет до 50% - Количество учащихся, испытывающих интерес к предмету, составляет свыше 50%	0 1 2		
		Подготовка к ГИА: - обязательные предметы, - предметы по выбору, - надомное обучение	3 – за класс 1 – за класс 1 – тах		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 12 баллов					
Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету	Систематичность внеурочной деятельности	- Внеурочная деятельность не представлена - Единичные внеурочные мероприятия в течении года, не требующие длительной подготовки - Наличие программы или плана внеурочной деятельности по предмету, внеурочная деятельность обоснована и систематична - Внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы	0 0,5 1 1,5		
	Наличие особых достижений учащихся	- Достижений нет - Учащиеся являются победителями олимпиад, конкурсов районного уровня - Учащиеся являются победителями районных и региональных олимпиад, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских и международных конкурсов и проектов	0 1 1,5 2 (баллы суммируют)		

		- Учащиеся являются победителями и призерами всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, соревнований	ся)		
	Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки, неоплачиваемые факультативы, за исключением олимпиад)	- Учащиеся не вовлечены - Вовлечено до 15% от общего количества учащихся - Вовлечено от 15 до 35% учащихся - Вовлечено более 35 % учащихся	0 1 2 2,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 8,5 балла					
Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	Активное использование проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе	- Низкий уровень представленности показателя - Средний уровень представленности показателя - Высокий уровень представленности показателя	0 1 1,5		
	Использование ИКТ в образовательном процессе	- Использование ИКТ сводится к мультимедийной презентации как современному средству наглядности - Представлены разнообразные формы ИКТ, используемые учителем (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.) - Учитель представляет инновационные формы использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы	1 2 3		
	Обслуживание вычислительной	-Обслуживание оборудования, установка	1 (за каждый		

	техники	и обновление программного обеспечения и антивирусных программ на ПК - Обслуживание оборудования (заправка и ремонт) -заведование кабинетом	ПК) 2 (за единицу техники) 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 29,5 балла					
Профессиональное развитие учителя	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	- Освоение программ не представлено - Освоение программ в форме КПК, переподготовки, магистратура, аспирантура очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения	0 1		
	Результаты методической работы	- Работа по методической теме не ведется, пассивно участвует в работе МО, педсоветах - Участвует в работе МО, педсоветах, выступления отражают системный характер работы над методической темой	0 0,5		
		- Активно участвует в работе педсовета, школьного или районного МО, выступает с докладами, отчетами, проводит открытые уроки и мероприятия, разработаны и представлены дидактические материалы и методические рекомендации -руководство МО -наставничество	1 5 3		
Обобщение личного педагогического опыта	- Педагогический опыт не представлен - Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях районного уровня	0 1			

		- Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях регионального уровня, индивидуальных творческих проектов, отчетов о результатах опытно-экспериментальной работы на всероссийском уровне	1,5		
	Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	- Участие в конкурсах профессионального мастерства на районном уровне (включая интернет-конкурсы) - Участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном, международном уровнях (включая интернет-конкурсы) - Участие в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне (включая интернет-конкурсы) - Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах районного уровня (включая интернет-конкурсы) - Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах регионального уровня (включая интернет-конкурсы)	1 2 3 1 1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4 – 21 баллов					
Воспитательная работа	Формы организации воспитания	Организованные и проведенные мероприятия - школьный уровень; - районный уровень; - региональный уровень.	1 2 3		
	Отсутствие правонарушений среди детей, детей, состоящих	- Отрицательная динамика - Отсутствие нарушений	0 1		

	на учете в КНД, ПДН и внутришкольном контроле				
	Взаимодействие педагога по вопросам обучения и воспитания обучающихся с их родителями (законными представителями) и имеющего положительные результаты	- Отсутствие взаимодействия - Наличие положительного взаимодействия	0 1		
	Классное руководство	-классное руководство	5		

Максимально возможное количество баллов по критерию 5 – 10 баллов (для классных руководителей)

Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	- Трудовая дисциплина нарушается неоднократно - Трудовая дисциплина нарушена однократно - Трудовая дисциплина соблюдается	0 0 1		
	Исполнение должностных обязанностей	- Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения - Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения - Взысканий и замечаний не имеется, должностные обязанности исполняются своевременно	0 0 1		
	Нарушение нормативных требований по содержанию кабинета, отсутствие техники	- Соблюдается - Не соблюдается	1 0		

	(закрепленной за учителем или кабинетом), низкий уровень сохранности мебели (по отношению к степени износа), учебников из библиотеки				
	Ведение документации	- Ведение документации с замечаниями - Несвоевременное представление (непредставление) необходимой документации - Отсутствие нарушений, замечаний	0 0 1		
	Нарушение графика дежурств по школе	- систематическое (более 2 раз в четверть) - несистематическое - соблюдение графика дежурства	0 0 1		
	Поступившие благодарности и положительные отзывы от администрации Московского района, ИМЦ и т.п.	- нет - есть	0 1		
	Травмы, полученные учащимися на урочных и внеурочных занятиях, во время перемен в результате нарушений ТБ, Правил внутреннего распорядка, Устава школы -у дежурного учителя, - для учителей физкультуры, технологии, воспитателя ГПД - неоказание помощи учащемуся	- у дежурного учителя, - для учителей физкультуры, технологии, воспитателя ГПД - неоказание помощи учащемуся	0 0 0		

	учащемуся				
		- Отсутствие листов нетрудоспособности в течение года	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 0 – 7 баллов					
Здоровьесбережение в образовательном процессе	Результаты работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся	- Учитель оптимизирует учебный процесс с целью сохранения и укрепления здоровья учащихся	1		
		- Представлены оригинальные методики, используемые учителем для укрепления здоровья учащихся	1,5		
		- Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья, учащихся их доказательное представление	2		
		- Работа по сохранению и укреплению здоровья детей не ведется	0		
Вовлечение родителей в образовательный процесс	Организация работы с родителями	- Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 80% от числа семей)	1		
		- Учитель использует разнообразные формы организации работы с родителями	1		
		- Родители принимают активное участие в проведении воспитательных мероприятий	1		
		- Педагог реализует запросы родителей к содержанию и организации образовательного процесса (примеры)	1		
Уровень коммуникативной культуры при обращении с обучающимися и родителями	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, других участников образовательного	- отсутствие обращений и жалоб	3		
		- обращение со стороны родителей	0		
		- обращение со стороны учащихся	0		

	процесса на работу учителя, воспитателя ГПД				
Дополнительная рабочая нагрузка	проверка тетрадей	-Начальная школа, русский язык, математика -английский язык, физика, химия -прочие предметы	Ставка-10 б Ставка- 5 б Ставка- 2 б		
	Работа в неделимых классах		1 (за каждый класс)		
Максимально возможное количество баллов по критерию 7 – 26 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 115 баллов					

**Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителям директора
по учебно-воспитательной и воспитательной работе**

№ п/п	Критерии	Показатели	оценка	баллы	Самооценка претендента (в баллах)	Оценка экспертной комиссии
1	Повышен ие качества учебно- воспита тельного процесса и доступнос ть образован ия	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации)	да нет	5 0		
		1.2. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе	да нет	5 0		
		1.3. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ОГЭ	да нет	5 0		
		1.4. Положительная динамика результатов промежуточной аттестации учащихся	да нет	5 0		
		1.5. Результативность участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др.	За каждого	0,5		
		1.6. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления)	да нет	5 0		

		1.7. Организации и проведение общешкольных районных мероприятий и городских мероприятий на базе школы.	За каждое	От 3 до 5 баллов		
		1.8. Сохранение и увеличение контингента обучающихся с 01.09 и 01.01	менее 2 % более 2 %	5 0		
		1.9. Отсутствие или уменьшение количества неуспевающих обучающихся	да нет	От 3 до 5 баллов 0		
		1.10. Отсутствие или уменьшение количества учащихся, пропускающих занятия по неуважительным причинам	да нет	5 0		
		1.11. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	да нет	5 0		
		1.12. Эффективность взаимодействия с учреждениями дополнительного образования	да нет	5 0		
		1.13. Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе	более 60% менее 60 %	5 0		
2.	Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и	2.1. Качественная организация методической работы, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	да нет	5 0		
		2.2. Инициирование	да	5		

	научно-исследовательской работе	педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, участие в конкурсах профессионального мастерства)	нет	0		
		2.3. Участие в разработке локальных актов, нормативных документов	да нет	5 0		
3.	Использование информационно-коммуникативных технологий	3.1. Эффективное ведение документооборота	да нет	5 0		
		3.2. Своевременное размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет	да нет	5 0		
		4.1. Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку в течение последних 3-х лет (без учета молодых специалистов)	100% до 100%	5 0		
		4.3. Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний)	да нет	5 0		
		4.4. Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения;	да нет	5 0		

		снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)				
		4.5. Наличие случаев травматизма среди обучающихся	За каждый случай	0-есть 5-нет		

Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателям ГПД

ФИО _____

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД	5		
2.	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	5		
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	10		
4.	Выполнение санитарно-гигиенических норм (режимные моменты, охват горячим питанием и тд)	10		
5.	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	10		
6.	Качественная организация внеучебной работы(руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др.не менее двух раз в месяц)	5		
7.	Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб обучающихся и законных представителей(родителей) на некачественное исполнение должностных обязанностей	5		
	Итого			

Максимальный балл -50

**Критерии оценки качества труда сотрудников службы сопровождения ГБОУ школы
№ 594 Московского района Санкт-Петербурга по должностям социальный педагог,
логопед, педагог-психолог, педагог-организатор**

Ф.И.О. педагога _____

№	Критерии	Значения критерия	Шкала оценивания индикатора	Самооценка претендента (в баллах)	Оценка экспертной комиссии
1.	Результативность коррекционной работы				
1.1	Динамика продвижения обучающихся в соответствии с данными о результативности коррекционной работы	- незначительная динамика продвижения обучающихся (воспитанников);	1		
		- положительная динамика прослеживается у 40-60 % обучающихся (воспитанников);	5		
		- динамика прослеживается у 70-100% обучающихся (воспитанников) (За стабильно высокую результативность коррекционной работы, подкрепленную внешней оценки плюс 1 балл)	10		
1.2.	Система оценивания результатов коррекционной работы	- результативность коррекционной работы оценивается по данным итоговой диагностики по некоторым направлениям работы;	1		
		- результативность коррекционной работы оценивается по данным текущей и итоговой диагностики по основным направлениям работы;	5		
		- наличие системы оценки результативности коррекционной работы по основным направлениям работы (разработаны контрольно-измерительные материалы, используются	10		

		разнообразные формы учета результативности коррекционной работы)			
	<i>Итого:</i>				
2.	Эффективность использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик				
	Использование информационно-Коммуникационных технологий	- использование ИКТ сводится к мультимедийной презентации как современному средству наглядности; - используются разнообразные формы ИКТ (презентации, Интернет-ресурсы, электронные справочники и энциклопедии и т.д.), способствующие обогащению видов учебной деятельности.	5 10		
	<i>Итого:</i>				
3.	Взаимодействие педагога с участниками образовательного процесса				
3.1	Взаимодействие специалиста с педагогами ОУ:	- осуществляется эпизодически по инициативе специалиста; -осуществляется регулярно по инициативе специалиста; -используются разнообразные формы работы; - осуществляется систематически, творчески, на уровне сотрудничества	0,5 1 2 3		
3.2	Взаимодействие специалиста с родителями обучающихся (воспитанников)	- осуществляется эпизодически, используются однообразные формы работы; - осуществляется регулярно по инициативе специалиста; - используются разнообразные формы работы; - осуществляется систематически, используются творческие подходы к совместной работе	1 3 5		

		<i>Итого:</i>			
4.	Обобщение и распространении е собственного педагогического опыта				
4.1	Теоретическое представление собственного педагогического опыта (участие в работе научно-практических конференций, педагогических чтений, сетевых профессиональных сообществах и др.)	-на учрежденческом и муниципальном уровнях; - на региональном уровне; - на федеральном и международном уровне (Копии публикаций, титульных листов и оглавления(содержания)зд ания. Internet –источники (в случае участия в сетевых профессиональных сообществах).	3 5 10		
4.2.	Практическое представление собственного педагогического опыта (участие в конкурсах педагогического мастерства, в сетевых профессиональных сообществах, мастер – классах педагогических мастерских, семинарах; выступления на педсоветах, заседаниях МО и др.)	- на учрежденческом уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном и международном уровне (Документы, подтверждающие практическое представление педагогом собственного педагогического опыта: копии протоколов уроков, педсоветов, заседаний МО, МК, ПЦК, программ методических мероприятий, отзывы и др.)	3 5 10 20		
4.3.	Наставничество	- имеется статус наставника - результаты деятельности наставника (план профессионального становления молодого специалиста с предложениями наставника по дальнейшей работе; отчеты о наставничестве и др.)	5 10		
		<i>Итого</i>			
5	Результаты инновационной и экспертной деятельности				
5.1	Результаты инновационной деятельности	- участие в разработке инновационного и (или) социального проектов (программ), (технологий) - имеются позитивные	5 10		

		результаты инновационной деятельности (внедрение технологий, программ и т.д.)			
5.2.	Участие в реализации инновационного и (или) социального проектов (программ)	- на уровне ОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	3 5 10		
			<i>Итого</i>		
6.	Результаты непрерывного профессионального саморазвития				
6.1.	Освоил программу повышения квалификации	<i>(Копии документов, подтверждающих прохождение программных модулей повышения квалификации)</i>	2		
6.2	Принял участие в семинарах, вебинарах, круглых столах, тренингах и др. регионального и федерального уровней	- объем до 36 часов - объем от 72 и более часов <i>(копии документов об участии в мероприятиях)</i>	1 2		
6.3	Наличие личного сайта с организацией обратной связи с педагогами, родителями, обучающимися	<i>(ссылки на странице)</i>	1		
6.4	Наличие профессионального блога или вебстранице	<i>(ссылки на странице)</i>	1		
			<i>Итого</i>		
	ВСЕГО (количество баллов):				

**Критерии для расчета стимулирующих выплат рабочим по обслуживанию зданий,
уборщикам служебных помещений и уборщикам территорий**

ФИО _____

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок	7		
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	7		
3.	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	7		
4.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10		
5.	Отсутствие(наличие) обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	7		
6.	Увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	7		
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5		
	Итого			

Максимальный балл -50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала и специалистов

№ /п	Должность	Критерии	Баллы
1	Гардеробщица	1.1. Ведение журнала посетителей школы	До 10% от должностного оклада
		1.2. Работа в выходные и праздничные дни	В соответствии с Трудовым кодексом РФ двойная оплата или дополнительный выходной день
		1.3. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 100% от должностного оклада
2	Документовед, секретарь	1.1. Работа в выходные и праздничные дни	В соответствии с Трудовым кодексом РФ двойная оплата или дополнительный выходной день
		1.2. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 100% от должностного оклада
		1.3. Увеличение объема выполняемых работ	До 50% от должностного оклада
3	Заведующий библиотекой(библиотекарь)	Работа с учебным фондом	до 15 % от должностного оклада;
4.	Бухгалтер, главный бухгалтер	1.1. Размещение государственного заказа, работа с сайтами по госзакупкам, электронный документооборот, работа с банками 1.2. Напряженность, сложность	До 100 % от должностного оклада
5.	Заместитель директора по АХЧ	1.2. Напряженность, сложность	До 100 % от должностного оклада
6.	Вахтер	1.1. Ведение журнала посетителей школы	До 10% от должностного оклада
		1.2. Работа в выходные и праздничные дни	В соответствии с Трудовым кодексом РФ двойная оплата или дополнительный выходной день
		1.3. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 100% от должностного оклада