

"Мотивированное мнение профсоюзного комитета учтено"

Протокол заседания № 3

от 16.03.2016 г.

Председатель ПК



Таммеяги Т.Н.

«ПРИНЯТО»

Решением Общего собрания работников
Образовательного учреждения
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
СОШ № 254 с углубленным изучением
английского языка
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 16.03. 2016 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по государственному
бюджетному общеобразовательному
учреждению СОШ № 254 с углубленным
изучением английского языка
Кировского района Санкт-Петербурга
№ 44 от 16.03. 2016 г.



Большакова И.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №254
с углубленным изучением английского языка Кировского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2016

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ № Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства СПб от 1 ноября 2005 года №1671 (с изменениями на 13 марта 2014), распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2013 № 1862-р, 09.09.2013 № 2071-р, от 30.09.2013 № 2292-р, распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений СПб», Распоряжения администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 г. № 2640-р, Устава ГБОУ СОШ №254 с углубленным изучением английского языка, Коллективного договора между администрацией ГБОУ СОШ №254 с углубленным изучением английского языка Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, Положения о системе оплаты труда ГБОУ СОШ №254 с углубленным изучением английского языка Кировского района Санкт-Петербурга.
- 1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ №254 с углубленным изучением английского языка Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБОУ СОШ №254; образовательное учреждение; ОУ).
- 1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положении и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются решением Общего собрания работников образовательного учреждения и утверждаются приказом директора после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего, стимулирующего характера

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки.

2.1.1. компенсирующие доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

2.1.2. стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ОУ;
- премии.

2.2. Целью выплат компенсирующего и стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы ОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются в следующих целях:

- обеспечение материальной поддержки работника, выполняющего работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное

- время, выходные и нерабочие праздничные дни, в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- возмещение работнику затрат, связанных с исполнением работы, не входящей в круг его должностных обязанностей;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда

Целью выплат стимулирующего характера 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;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы;
- поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укрепление его материально-технической базы.

2.3. Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Материальная помощь работникам может быть выплачена из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.4. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора образовательного учреждения.

Основной задачей Комиссии является: оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

Организация деятельности Комиссии:

2.4.1. Периодичность рассмотрения вопросов о назначении выплат компенсационного характера, премий и материальной помощи – по необходимости, не позднее 20 числа последнего месяца.

2.4.2. Комиссия рассматривает материалы, предоставленные руководителем учреждения, администрацией и руководителями методических объединений.

- 2.4.3. Периодичность рассмотрения вопросов о назначении выплат стимулирующего характера Комиссией – 1 раз в 6 месяцев.
- Определяются следующие отчетные периоды:
- 1 период (январь, февраль, март, апрель, май, июнь) – итоги учебного года (выплаты производятся с 1 января по 30 июня);
 - 2 период (июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь) – итоги второй четверти (выплаты производятся с 1 июля по 31 декабря);
- 2.4.4. Не менее чем за одну неделю до заседания Комиссии работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.
- 2.4.5. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями Приложения №1, 2, 3, 4, 5 данного Положения.
- 2.4.6. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- 2.4.7. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику ОУ.
- 2.4.8. В случае несогласия с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
- 2.4.9. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
- 2.4.10. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения.
- 2.4.11. На основании письменного решения Комиссии (ПРОТОКОЛ) издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат.
- 2.4.12. В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.
- 2.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат):

- 3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).
- 3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг в процентах к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

Перечень видов доплат за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и размер доплат устанавливается настоящим Положением в соответствии с Коллективным договором между администрацией ГБОУ СОШ №254 с углубленным изучением английского языка и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

Перечень видов доплат за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливается настоящим Положением. Размер данных доплат устанавливается в процентах от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год

- 3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.
- 3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом директора образовательного учреждения в абсолютных величинах (рублях). Размер компенсационных выплат, установленных конкретному работнику, прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.
- 3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.
- 3.6. 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;
 - в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
- 3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат.
- 3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере (ст.153 ТК РФ)	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
4. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности

3.7.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты (в процентах)
Доплаты устанавливаемые на учебный год		
Осуществление функции классного руководителя	Классные руководители:	28% от базовой единицы
	в начальных классах (1-4 классы)	до 24% от базовой единицы
	в 5, 6, 7, 8, 10 классах	до 24% от базовой единицы
	в выпускных 11-х классах	до 27% от базовой единицы
	в выпускных 9 классах	до 25% от базовой единицы
	дополнительно в классах, где 28 и более обучающихся	до 4% от базовой единицы

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты (в процентах)
Проверка тетрадей (в т.ч. иных работ школьников)	Педагогический работник, в том числе по должности «Учитель»	
	Учителя начальных классов	до 35% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя русского языка и литературы	5-8 классы до 40% 9-11 классы до 45% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя математики	5-8 классы до 35% 9-11 классы до 40% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя информатики	5-8 классы до 20% 9-11 классы до 25% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя физики	5-8 классы до 10% 9-11 классы до 15% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя химии	5-8 классы до 15% 9-11 классы до 15% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя географии	5-8 классы до 15% 9-11 классы до 20% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя истории	5-8 классы до 10% 9-11 классы до 15% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя английского языка	1-4 классы до 15% 5-8 классы до 20% 9-11 классы до 25% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя биологии	5-8 классы до 13% 9-11 классы до 15% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
	Учителя черчения, ОБЖ, музыки	1-4 классы до 8% 5-8 классы до 9% 9-11 классы до 10% от базовой единицы на ставку с учетом нагрузки
Заведование специализированными кабинетами (физика, химия, информатика, биология, спортивный зал, библиотека и др.)	Работники ОУ, в том числе по должности «Учитель», назначенные приказом	от 5% от базовой единицы
Руководство методическим объединением по предмету	Педагогические работники	от 5% от базовой единицы
За общественную работу в интересах всего	Председатель профсоюзной первичной организации	от 10% от базовой единицы

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты (в процентах)
образовательного учреждения		
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Работник ОУ, назначенный приказом	от 20% от базовой единицы
Работа по Государственному заказу, исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Работник ОУ	от 50% от базовой единицы
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ	Работник ОУ	от 10% от базовой единицы
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами (городская транспортная база, приложения базы «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак», bus.gov.ru. сайт Имущество и др.)	Работник ОУ	от 10% от базовой единицы
Работа по предупреждению травматизма	Педагогические работники	от 5% от базовой единицы
Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.)	Работник ОУ	от 10% от базовой единицы
Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования	Документовед, специалист по кадрам	от 10% от базовой единицы
Доплаты, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ установлены на учебный год, из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг		
Организация платных услуг. Ведение документации, комплектование групп, работа с родителями и педагогами	Работник ОУ, назначенный директором	От 1% от ФОТ основного (педагогического) персонала
Проверка качества выполнения программ по платным услугам	Заместитель директора	от 1% от дохода по платным услугам от ФОТ основного (педагогического) персонала
Сбор договоров, систематизацию их регистрацию, заявлений родителей и составление документации по организации	Работник ОУ, назначенный приказом организатором дополнительных платных образовательных услуг	от 2% от дохода по платным услугам от ФОТ основного (педагогического) персонала
Сохранение контингента обучающихся на период оказания дополнительной платной образовательной услуги	Педагоги дополнительного образования по оказанию дополнительных платных образовательных услуг	от 1% от базовой единицы

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

- 4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности
- 4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для всех категории работников ОУ (как в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», 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 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071.; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, распоряжению администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р, так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», «Вспомогательный персонал» и «Рабочие»)
- 4.1.2. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (Приложения 1, 2, 3, 4, 5).
- Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах (оценка различных показателей и критериев не может проводиться в разных единицах, не могут использоваться разные системы критериальной оценки).
- Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения, обсуждаются на Общем собрании работников ОУ, принимаются решением Общего собрания работников ОУ и утверждаются приказом директора после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета в качестве приложения настоящего Положения (Приложения 1, 2, 3, 4, 5).
- Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников ОУ и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.
- 4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:
- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
 - с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).
- 4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией 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, 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.
- Для оценивания эффективности и результатов деятельности педагогические работники, а также руководители II и III уровня формируют персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией, в соответствии с показателями и критериями эффективности, предусмотренными в настоящем Положении (Приложение №4), осуществляют самооценку своей деятельности и предварительно рассчитывают собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.
- 4.1.6. Персональное портфолио сдается работниками ОУ в Комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

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

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных педагогическими работниками и руководителями II и III уровня результатов самоанализа профессиональной деятельности в части достижения установленных показателей и критериев эффективности деятельности.

Эффективность и результаты деятельности иных сотрудников ОУ (в должности из категорий «Специалисты», «Служащие» и «Рабочие») Комиссия оценивает согласно критериям (Приложение 5) и оценочным листам, представленным на рассмотрение Комиссии руководителями структурных подразделений, которые предварительно также рассчитывают работникам «сводный балл» по каждому показателю.

Комиссия вправе утвердить «сводный балл эффективности» работника или изменить его в сторону уменьшения или увеличения.

Если педагогическим работником, руководителем II и III уровня портфолио не было представлено в определенные настоящим Положением сроки, стимулирующая выплата данному педагогическому работнику не устанавливается.

Комиссия на основании анализа материалов составляет протокол оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения за предыдущий период, в котором должны быть отражены:

- суммы баллов, полученные в результате оценки эффективности деятельности по всем работникам;
- определение денежного веса («цены») одного балла.

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

4.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается 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.4.1.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;
- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников
- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%

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

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.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения

4.2.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.2. Единовременная премия может устанавливаться:

- К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет).

- К юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет)
- К праздникам: (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).
- Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
 - оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
 - организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
 - совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами
- 4.2.3. Единовременная премия может быть выплачена на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом письменного решения (протокола) Комиссии за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.
- 4.2.4. Выплата премии за высокие результаты работы при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена с учетом письменного решения (ПРОТОКОЛА) Комиссии за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.
- 4.2.5. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган. 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. 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.
- 4.2.6. Размер единовременной премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.
- 4.2.7. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы.
- 4.2.8. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии жалоб, дисциплинарных взысканий, директор может обратиться в Комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника премии. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение.

5. Материальная помощь

- 5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
 - при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
 - потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
 - длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.
- 5.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.
- 5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.
- 5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.
- 5.5. Материальная помощь выплачивается только из средств, полученных образовательной организацией от оказания платных образовательных услуг или иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной уставом. Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников,
реализующих основные общеобразовательные программы**

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
Показатель 1. Уровень освоения обучающимися учебных программ		
Качество усвоения учебных программ учащихся за полугодия	40-45% – 1 балл 46-51% – 2 балла 52-56% – 3 балла 57-61% – 4 балла 62% и выше – 5 баллов	5
Уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания «освоил – не освоил» (для 1 класса)	100% – 5 баллов 95% – 4 балла 90% – 3 балла 85% – 2 балла 80% – 1 балл	5
Качество усвоения учебных программ по итогам районных работ за полугодие (в том числе в системе «Знак»)	Качество знаний 40-55% – 2 балла Свыше 55 % – 4 балла	4
Качество усвоения учебных программ по итогам городских работ за полугодие (в том числе в системе «Знак»)	Качество знаний 40-55% – 4 балла Свыше 55 % – 6 баллов	6
Результаты диагностических работ (ЕГЭ, ГИА, 4 класс)	По пороговому баллу	5
Результаты итоговой аттестации	Средний балл равен порогу – 1 балл выше порога на 10 – 2 балла выше порога на 20 – 3 балла выше порога на 30 – 4 балла выше порога на 40 – 5 баллов	5
Показатель 2. Уровень освоения обучающимися учебных программ		
Количество неуспевающих по предмету (в % от общего количества обучающихся у данного учителя)	0 чел- 3 балла 1 чел -2 балла 2 чел -1балл	3
Показатель 3. Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности, в том числе исследовательской деятельности по предмету		
<u>Степень участия</u> в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах районного уровня и выше	3-5 учащихся – 1 балл 6-10 учащихся – 3 балла 11-20 учащихся – 5 баллов	5
<u>Результативность участия</u> в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах, включенных в план ИМЦ, АППО	Предметные олимпиады: Школьный уровень (1-3 место) – 1 балл районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов Федеральный уровень (1 – 10 место) – 10 баллов Каждый ученик (команда) считается отдельно Творческие конкурсы: Школьный уровень (1 – 3 место) – 1 балл районный уровень (1-4 место) – 7 баллов Городской уровень (1-5 место) – 10 баллов Федеральный уровень (1 – 10 место) – 10 баллов	
Подготовка. Проведение	Научно-исследовательские конференции: районный уровень (1-3 место) – 3 балла	

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
	Региональный уровень (1-5 место) – 5 баллов Федеральный уровень (1-10 место) – 10 баллов	
Результативность участия в массовых конкурсах	Массовые конкурсы («Медвежонок», «Кенгуру», «Бульдог» и другие): Успешное участие (вошел в 30-40% участников по России) – 2 балла Призер городского уровня - 7 баллов Призер российского уровня – 10 баллов	
Показатель 4. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками функций классного руководителя		
Дополнительные мероприятия по предмету (викторины, игры, конкурсы, мероприятия в послеурочное время)	1 класс (не менее 15 учащихся) – 3 балла Параллель (не менее 30 учащихся): ответственным за организацию – 10 баллов, участие – 3 балла Несколько параллелей (не менее 50 человек): ответственным за организацию – 15 баллов участие – 3 балла	15
Показатель 5. Успешность работы учителя в рамках функций классного руководителя		
Выполнение работы, не входящий в круг основных обязанностей (классный руководитель)	Приказ директора	до 40
Позитивные результаты деятельности при выполнении функции классного руководителя	Результативность участия класса в общешкольных и внешкольных мероприятиях Школьный уровень – 1 балл Районный уровень – 2 балла Городской уровень – 4 балла	10
Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений, правил поведения	отчет	3
Результативность участия в профессиональных конкурсах классных руководителей	Участие – 3 балла Выход в финал – 10 баллов Победа в финале – 20 баллов	
Организация работы с родителями	Тематические родительские собрания (протокол с подписями родителей)	5
Показатель 6. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя		
Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	Представления опыта работы: МО – 1 балл Педсовет – 2 балла Открытый урок в ОУ – 1 балла в районе – 3 балла в городе – 5 баллов	5
	Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных)	5
Степень активности инновационной (проектной) деятельности (при предоставлении документов: паспорт, описание, результаты)	За каждый проект – 5 баллов	
Внеклассная работа (воспитательская работа)	Открытые мероприятия: школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)	
Показатель 7. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя		
Курсы повышения квалификации	Курсы	8

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
(подтверждается удостоверением)	12 часов – 1 балл 36 часов - 2 балла 72 часа – 4 балла 144 часа – 6 баллов свыше 144 часов – 8 баллов Уровень обучения Магистратура – 5 баллов Аспирантура – 5 баллов Докторантура – 5 баллов	
Экспертная комиссия вне рабочего времени. Членство в жюри (общественные комиссии) вне рабочего времени, (ИМП, приказ)		5
Показатель 8. Результативность презентации собственной педагогической деятельности		
Профессиональные конкурсы	Участие без победы: районный уровень – 10 баллов городской уровень – 15 баллов Федеральный уровень – 20 баллов Призовые места: районный уровень – 20 баллов городской уровень – 30 баллов Федеральный уровень – 40 баллов	40
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога		5
Наличие собственного рабочего сайта педагога с текущими обновлениями, ссылка на сайте ОУ		5
Показатель 9. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса, трудовая дисциплина		
Наличие благодарственных писем (ксерокс)	Заполняется зам. Директора	5
Показатель 10. Качественное ведение школьной документации		
Ведение школьной документации:	Заполняется зам. директора	
- своевременная сдача отчетной документации (в том числе электронной документации)		5
- своевременное заполнение Электронного журнала		5
Показатель 11. Качественная проверка школьных тетрадей и письменных работ		
Учителя русского языка и литературы	Справка зам. Директора по направлению	до 5
Учителя начальных классов	Справка зам. Директора по направлению	до 5
Учителя математики, информатики	Справка зам. Директора по направлению	до 5
Учителя химии физики, биологии, географии, черчения	Справка зам. Директора по направлению	до 5
Учителя английского языка	Справка зам. Директора по направлению	до 5
Учителя и	Справка зам. Директора по направлению	до 5
Учителя истории, обществознания, ИСПб	Справка зам. Директора по направлению	до 5
Показатель 12. Доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей		
Работа с педагогическими работниками по подготовке портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	Отчет о работе	до 10

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
За подготовку школы к новому учебному году (<u>покраска, ремонт</u>)	Факт выполнения	до 100
За работу в школьных комиссиях в интересах всего коллектива	Приказ о назначении	до 10
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ	Приказ о назначении. Отчет по работе	до 10
За индивидуальную материальную ответственность, оформленную документально		до 10
Ответственному за заполнение листков нетрудоспособности (оформление больничных листов)		до 20

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников,
реализующих дополнительные общеобразовательные программы**

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
Показатель 1. Обеспечение высокого уровня учебно-воспитательного процесса		
Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	Ниже 40% – 1 балл 40-50% – 2 балла 51-70% – 3 балла 71-80% – 4 балла 81% и выше – 5 баллов	5
Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля)	100% – 5 баллов 95% – 4 балла 90% – 3 балла 85% – 2 балла 80% – 1 балл	5
Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Районный уровень: 3-5 учащихся – 1 балл 6-10 учащихся – 3 балла 11-20 учащихся – 5 баллов Городской уровень 1-2 чел. – 1 балл 3-4 чел. – 3 балла 5 чел. – 5 баллов Федеральный и международный уровень За каждого участника по 3 балла	5
Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Районный уровень 1-3 место – 5 баллов Городской уровень 1-5 место – 10 баллов Федеральный уровень 1 – 10 место – 10 баллов	
Показатель 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства		
Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, имеющих профессиональное значение	подтверждающие документы	до 5 баллов
Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества	подтверждающие документы	до 5 баллов
Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	подтверждающие документы	до 5 баллов
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	подтверждающие документы	до 5 баллов
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	подтверждающие документы	до 5 баллов
Осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ	подтверждающие документы	до 5 баллов

**Показатели и критерии эффективности деятельности прочих педагогических работников
(по должности, «Педагог-организатор», «Социальный педагог», «Воспитатель ГПД», «Вожатый»,
«Организатор ОБЖ»)**

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
Показатель 1. Результативность педагогической деятельности педагогического работника		
Организация и содержание диагностической работы, Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе (представляются карты динамики)	1 балл за каждое исследование	5
Организация и проведение индивидуальной и групповой развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися (воспитанниками)	1 балл за каждого воспитанника	10
Организация и проведение профилактической работы с учащимися (для педагога-психолога, социального педагога)	1 балл за каждое мероприятие	10
Результативность индивидуальной работы:		
Наличие совместных мероприятий с учителями лица	1 балл за каждое мероприятие	
Участие в мероприятиях плана воспитательной работы лица	1 балл за каждое мероприятие	
Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу данного объединения	1 балл за каждого учащегося	
Сохранение контингента	При 100% сохранении контингенте – 5 баллов	5
Раннее выявление трудных жизненных ситуаций (для педагога-психолога, социального педагога)	Отчет поданному вопросу	10
Оказание социально-педагогической помощи (для педагога-психолога, социального педагога)	Отчет поданному вопросу	10
Показатель 2. Успешность процесса развития, воспитания обучающихся и показатели динамики их достижений		
Результативность коррекционной работы:		
Динамика уровня воспитанности учащихся группы (для воспитателей ГПД)	Любая форма отчетности	5
Вовлеченность учащихся в конкурсное движение	1-3 человека – 3 балла 4-6 человека – 5 баллов 7-11 человек – 7 баллов	7
Уровень достижений учащихся в конкурсном движении	Призовые места: районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)	
Показатель 3. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности		
Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения)	Представления опыта работы: МО – 1 балл Педсовет – 2 балла	5

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	Открытый урок в ОУ – 3 балла в районе – 4 балла в городе – 5 баллов	5
	Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных)	
Степень активности инновационной (проектной) деятельности (при предоставлении документов)	Проект – 5 баллов	10
Внеклассная работа (воспитательская работа)	Открытые мероприятия: школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)	
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ	20 баллов Приказ о назначении. Отчет о работе	
Руководство методическим объединением по предмету	20 баллов Приказ о назначении. Отчет о работе	
Показатель 4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника		
Самообразование (подтверждается удостоверением)	Курсы 12 часов – 2 балла 36 часов – 4 балла 72 часа – 6 баллов 144 часов – 8 баллов свыше 144 часов – 10 баллов	10
Экспертиза. Членство в жюри (общественные комиссии)		5
Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности		
Профессиональные конкурсы	Участие без победы: районный уровень – 10 баллов городской уровень – 15 баллов Федеральный уровень – 20 баллов Призовые места: районный уровень – 20 баллов городской уровень – 30 баллов Федеральный уровень – 40 баллов	40
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагогического работника		5
Наличие собственного сайта педагогического работника		5
Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса, трудовая дисциплина		
Отсутствие жалоб	Заполняется зам. директора	5
Отсутствие травм	Заполняется зам. директора	5
Наличие благодарственных писем	Заполняется зам. директора	5
Показатель 7. Качественное ведение школьной документации		
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5
Показатель 8. Успешность работы учителя в рамках функций классного руководителя		
Позитивные результаты деятельности при выполнении функции классного руководителя	Результативность участия класса в общешкольных и внешкольных мероприятиях Школьный уровень – 1 балл Районный уровень – 2 балла Городской уровень – 4 балла	25

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений, правил поведения	отчет	5
Выполнение работы, не входящий в круг основных обязанностей (классный руководитель)	Приказ директора	40
Результативность участия в конкурсах профессиональных	Участие – 3 балла Выход в финал – 10 баллов Победа в финале – 20 баллов	
Показатель 9. Доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей		
Работа с педагогическими работниками по подготовке портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	Отчет о работе	20
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности	Приказ о назначении. Отчет по работе	40
За подготовку школы к новому учебному году (покраска, ремонт)	Факт выполнения	20
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ	Приказ о назначении. Отчет по работе	
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак», bus.gov.ru. сайт Имущество и др.)	Приказ о назначении	100
Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования	Приказ о назначении	20
Работа с педагогическими работниками по подготовке портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	Отчет о работе	20
Воспитателям ГПД за сверхурочную работу, связанную с необходимостью присмотра за учащимися, которых родители не забрали до официального окончания рабочего дня		20

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

Показатель	Критерии	баллы
	Общее образование	
1. Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга Мах 60	Выполнение государственного задания. Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч.года (<i>процент реализации часов учебного плана</i> (по каждой ступени, по профилю ОУ отдельно): не менее 95%	40 (2 период)
	Сохранение контингента обучающихся, в том числе между ступенями (этапами) обучения: - не менее 95% сохранение контингента - не менее 70% выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классе ОУ	20
	Отсутствие обучающихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании Отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании	10 (1 период)
	Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования (<i>процент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации</i>): не менее 95% - Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	20 (1 период)
	Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100% Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100%	20 (1 период)
	Качество освоения учебных программ по результатам ГИА, ЕГЭ: - средний балл ГИА по обязательным предметам выше районного, городского уровня; - средний балл ЕГЭ по обязательным предметам выше районного, городского уровня; - средний балл ЕГЭ по профильному предмету выше районного, городского уровня; - средний балл ЕГЭ по предметам по выбору выше районного, городского уровня (более чем по половине выбранных предметов); - средний балл ГИА по предметам по выбору выше районного, городского уровня (более чем по половине выбранных предметов); - в ОУ есть результаты ЕГЭ - от 90 до 100 баллов - доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ, не менее 40 %	5 за каждый пункт (1 период)
	Положительная динамика участия в предметных олимпиадах, конкурсах: Доля (процент) обучающихся - победителей, призеров олимпиад и конкурсов на районном, региональном, федеральном, международном уровне	5

	Высокий процент охвата учащихся внеклассной работой, появление новых форм внеклассной работы	5
2.Подготовка образовательной организации к новому учебному году или за отчетный период Max40	Наличие полного комплекта рабочих программ в соответствии с учебным планом (по всем предметам, элективным курсам, по всем классам) с перечнем и уровнем учебных предметов (дисциплин) УП ОУ	10
	Реализация программы совершенствования материально-технической базы ОУ	10
	Исполнение контрактов по всем видам работ, закупок и мероприятий по обслуживанию	10
	Комплектование учебных групп Составление вводной на начало года документации в том числе по базе «Параграф»	10
3.Эффективное управление структурными/инфраструктурными подразделениями Max 80	<u>Эффективное управление ОДОД:</u> - расширение спектра программ дополнительного образования детей, реализуемых отделением дополнительного образования (%); - численность обучающихся в отделении дополнительного образования: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом - полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей - укомплектованность штата ОДОД (педагогические работники): не менее 96 %	10 10 10
	<u>Эффективное управление библиотекой:</u> Результативность деятельности библиотекаря с обучающимися (читательская активность обучающихся – стабильная или положительная динамика.	10
	Оказание помощи учащимся в работе над исследовательской, проектной деятельностью – наличие выполненных совместных с библиотекой исследований, проектов)	10
	Результативность работы с библиотечным фондом. Своевременное оформление заявок на закупку учебных пособий по результатам мониторинга, комплектование заказов на закупку учебников	20
	Состояние учебников, фонда художественной и справочной литературы)	10
4.Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса Max 20	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду	20
5.Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении Max60	- наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников	20
	- наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций регионального, всероссийского, международного уровня	20
6.Участие и организация проведения в независимых сертифицированных исследованиях Max 40		до 40
7.Общественно-	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри	50

профессиональная активность руководителя Max 50	профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне Распространение опыта работы.	
8.Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы Max 30	Развитие спортивной инфраструктуры (стадион, бассейн, тренажерный зал, зал ЛФК, тир) Развитие секций и кружков спортивной направленности в ОУ: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом; Охват обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)	30
9.Соблюдение законодательства в сфере образования Max 20	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	10 10
10.Информационная обеспеченность образовательного процесса Max 70	Функционирование официального сайта ОУ: - эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ (*зам. по ИКТ) - своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям Положения о сайте (*зам. по ИКТ) - развитие внутренней и внешней структуры сайта ОУ (*зам. по ИКТ) - своевременное информационное пополнение/обновление разделов сайта в соответствии с ответственностью, возложенной приказом директора ОУ Своевременное наполнение и обновление стендовой информации («Информация о школе» и информационным бюллетенем, «Прием в школу», «Информация для родителей», «Расписание занятий» и др.) Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»: -отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги; - соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником, справки о проверке	10 10 10 10 10 10 10
11.Развитие кадрового потенциала Max 70	Аттестация педагогических работников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	10
	Организация системы работы с молодыми педагогами	10
	Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта): Районный, городской, федеральный, международный уровень	20
	Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 5 лет	5
	Соответствие образования педагогов преподаваемым учебным предметам	5

	Проведение обучающих семинаров на базе ОУ	30	
	Работа с педагогическими работниками по подготовке портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	10	
	За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения	10	
12. За работу, не входящую в круг основных обязанностей (на основании приказа) Мах 100 баллов	Работа по Государственному заказу, исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов) (по приказу)	10	
	За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ (по приказу)	10	
	За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак», bus.gov.ru. сайт Имущество и др.)	10	
	Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования (по приказу)	10	
	За подготовку школы к новому учебному году (покраска, ремонт)	100	
	Ответственному за координационную работу по подготовке и проведению единых государственных экзаменов	20	
	Администрирование официального сайта образовательного учреждения: ведение и обновление информации, создание новых страниц и т.д.	40	
	Ответственным за организацию и оформление документов по надомному и дистанционному обучению	20	
	Ответственным за организацию и ведение работы с персональными данными	40	
	Ответственному за систему технического ограничения доступа к информации (администратору локального контентного фильтра)	20	
	Ответственному за работу по профилактике травматизма учащихся	20	
	За техническое поддержание и сопровождение различных конференций, семинаров, совещаний, мероприятий различного уровня (школьного, районного, городского)	20	

Показатели и критерии эффективности деятельности непедагогических работников
(библиотекаря, инженера, документоведа, секретаря, для должностей по категории «Рабочие»)

Показатели эффективности деятельности библиотекаря

Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Расчет показателей	Основание
Ведение журнала учета поступающих учебников по предметам, по классам.	Факт ведения журнала	до 5 баллов	журнал
Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки. Заполнение базы Библиограф	Факт ведения	до 20 баллов	программа
Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	Факт наличия	до 5 баллов	Подписные листы
Профессиональные достижения (по результатам)	Наличие участия, грамот	до 30 баллов	грамоты
Оформление тематических выставок	Наличие выставки	до 10 баллов	отчет
Пропаганда книги как форма библиотечного досуга (Открытые мероприятия)	Факт организации мероприятия	до 10 баллов	отчет
Участие в общешкольных мероприятиях	Факт участия	до 10 баллов	отчет
Осуществление самостоятельной творческой работы	документы	до 10 баллов	
За работу, не входящую в круг основных обязанностей	За подготовку школы к новому учебному году (покраска, ремонт)	до 100 баллов	
Максимальное количество 180 баллов			

Показатели эффективности работы документоведа, делопроизводителя, специалиста по кадрам

Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Расчет показателей	Основание
Эффективное использование в работе информационных технологий	Параграф3, электронная почта, транспортная база, электронный документооборот	До 100 баллов	Информации заместителей директоров
Эффективная работа с пенсионным фондом, службой занятости	База данных для пенсионного фонда	Справка – 50 баллов	Отсутствие жалоб от пенс. фонда
Эффективная и своевременная работа по заполнению приложений электронной базы Параграф: Личные дела сотрудников, Движение сотрудников, Документы образовательной организации, Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	Параграф3	До 100 баллов	Факт исполнения, сдача в срок
Правильность работы с корреспонденцией	Отсутствие жалоб о задержке передачи информации	до50 баллов	Отсутствие жалоб КО, АУП, УВП, педагогов
Своевременное ведение дел по медицинскому страхованию: проф/мед осмотров, ФГК	Графики своевременности прохождения	до 50 баллов	
За работу, не входящую в круг основных обязанностей	За подготовку школы к новому учебному году (покраска, ремонт)	До 100 баллов	Факт исполнения
	Максимальное количество баллов 450 баллов		

Показатели эффективности работы обслуживающего персонала - сторож

Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Расчет показателей	Основание
Соблюдение режима экономии электроэнергии	Факт наличия	до 5 баллов	Информация зам.дир по АХР
Соблюдение пропускного режима	Отсутствие нарушений	до 10 баллов	Журнал регистрации
Своевременное реагирование на аварийные ситуации	Факт отсутствия	до 5 баллов	Отсутствие предписаний и жалоб
Содержание в порядке пожарных выходов (уборка снега и т.п.)	Факт наличия	до 5 баллов	Отсутствие предписаний и жалоб
Обеспечение сохранности материальных ценностей и целостности охраняемого объекта	Факт отсутствия	до 5 баллов	Отсутствие предписаний и жалоб
За работу, не входящую в круг основных обязанностей	За подготовку школы к новому учебному году (покраска, ремонт)	до 100 баллов	Факт исполнения
Максимальное количество баллов 130 баллов			

Показатели эффективности работы обслуживающего персонала – рабочего по обслуживающему и текущему ремонту здания, электромонтер, водопроводчик

Критерий	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Расчет показателей	Основание
Организация работы обслуживанию и текущему ремонту	Своевременное и качественное выполнение текущих ремонтных работ	Факт выполнения своевременных ремонтных работ	0-5 баллов	Информация зам.дир по АХР
	Обеспечение бесперебойной работы всех систем школы (элект., теплосн., водоснаб., канализац.)	Факт бесперебойной работы	0-5 баллов	Информация зам.дир по АХР
	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Факт выполнения	0-5 баллов	Информация зам.дир по АХР
	Подготовка школы к учебному году. Качественный ремонт своими силами	Факт отсутствия предписаний и актов приемной комиссии	0-5 баллов	Информация зам.дир по АХР
	Содержание рабочего инструмента и склада в порядке	Исправные инструменты, порядок на складе	0-5 баллов	Информация зам.дир по АХР
	Отсутствие случаев нарушения ТБ		0-5 баллов	Информация зам.дир по АХР
За работу, не входящую в круг основных обязанностей	За подготовку школы к новому учебному году (покраска, ремонт)	Факт исполнения	До 100 баллов	Информация зам.дир по АХР
	Максимальное количество баллов 130 баллов			

Показатели эффективности работы обслуживающего персонала – уборщики территорий и УСП

Критерий	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Расчет показателей	На основании чего
Организация работы обслуживанию здания	Высокие результаты деятельности по соблюдению СанПиН, охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности учреждения	Отсутствие замечаний (предписаний) надзорных органов	0-5 баллов	Информация зам. дир. по АХР
	За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы) Проведение мероприятий по озеленению учреждения	По справке Заместителя директора по АХР	0-5 баллов	Информация зам. дир по АХР
	За высокие результаты работы, интенсивность и напряженность труда по уборке здания школы и ее территории в осенне-зимний период	По справке Заместителя директора по АХР	0-5 баллов	Информация зам. дир по АХР
	За высокие результаты работы, интенсивность и напряженность труда, связанную с большим количеством учащихся и плотной работой школы во второй половине дня,	По справке Заместителя директора по АХР	0-5 баллов	Информация зам. дир по АХР
За работу, не входящую в круг основных обязанностей	За подготовку школы к новому учебному году (покраска, ремонт)	Факт исполнения	до 100 баллов	Информация зам.дир по АХР
Максимальное количество баллов 130 баллов				

Показатели эффективности работы по должности инженер

№	Критерий	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Расчет показа телей	Основание
1.	Организация работы обслуживанию здания	<p><u>Эффективность работы со школьным сайтом</u></p> <p>Доступность информации на сайте участникам образовательных отношений (родителям, ученикам, учителям), контролирующим органами</p> <p>Культура ведения сайта</p>	<p>Бесперебойная работа всех ссылок, разделов</p> <p>Стилевое единообразие в оформлении разделов, страниц и т.д.</p> <p>Отсутствие нарушений действующего законодательства по размещению информации на сайте учреждения</p>	0-5 баллов	Информация зам. дир. по ИКТ
		<p><u>Качество технического обеспечения образовательного процесса</u></p> <p>Своевременность ремонта компьютерной и м/м техники собственными силами или силами сторонних организаций</p> <p>Результативность модернизации и эксплуатации локальной сети</p> <p>Своевременное оформление заявок на закупку деталей для компьютерной и м/м техники</p>	<p>Отсутствие фактов срыва образовательного процесса по причине нерабочей техники</p> <p>Фактически осуществленные мероприятия</p> <p>Фактически осуществленные мероприятия</p>	0-5 баллов	Информация зам. дир. по ИКТ
		<p><u>Эффективность работы по обеспечению антивирусной защиты и защиты персональных данных</u></p> <p>Степень антивирусной защиты</p> <p>Степень надежности защиты персональных данных, размещенных в базах</p>	<p>Отсутствие фактов проникновения вирусов/периодичность обновления антивирусной программы</p> <p>Периодичность обновления логина и пароля пользователя</p>	0-5 баллов	Информация зам. дир по ИКТ
		Отсутствие срыва образовательной деятельности в следствии неисправности техники и оборудования	Факт выполнения своевременных ремонтных работ	0-5 баллов	Информация зам. дир
2	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	За подготовку школы к новому учебному году (покраска, ремонт)		до 100 баллов	Информация зам.дир по АХР