Принято	**Утверждаю**
Советом ГБОУ СОШ №50	**Директор:_____М.И. Зомитева**
Протокол №1 от 29.08.2020 г.	**Приказ № 102/5 от 31.08.2020 г.**

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления надбавок, доплат и других видов материального поощрения сотрудников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 50 Петроградского района Санкт-Петербурга

на 2020-2021 УЧЕБНЫЙ ГОД

1. Общие положения и основные определения

Настоящее Положение о порядке установления надбавок, доплат и других видов материального поощрения сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразова тельной школы №50 Петроградского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту — Положение) разработано на основании

- Трудового Кодекса Российской Федерации,
- Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 24 апреля 2018 года),
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями от 16 июля 2019 года);
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с изменениями на 13 марта 2018 года),
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 03.09.2014 № 3749-р (ред. от 12.04.2017) «Об установлении порядка и размера выплаты компенсации педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по проведению государственной итоговой аттестации»,
- «Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2019 г.» (Заключено в г. Санкт-Петербурге от 28 ноября 2018 года № 332/18-С),
- приказа директора ГБОУ СОШ N50.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления надбавок, доплат и других видов материального поощрения сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы N50 Петроградского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту - школа, ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ГБОУ СОШ №50, принимаются Советом образовательного учреждения и утверждаются приказом директора.

2. Цель, виды и порядок материального стимулирования

2.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.
2.2. Целью материального стимулирования 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.
2.3. В образовательном учреждении применяются:
- выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников:
доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
материальная помощь;
- выплаты стимулирующего характера: надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер
- доплаты за иную работу;
- за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда).
2.4. а) Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и(или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных Правительством Санкт-Петербурга.
б) Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательной организации и центра, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций и центров, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга.
в) Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в

размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов)
г) Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут осуществляться из фонда надбавок и доплат, **в пределах субсидий, выделенных ОУ на выполнение государственного задания,** средств фонда экономии заработной платы (при условии их наличия), а также средств, полученных от оказания дополнительных платных услуг (фонд 90-0) в соответствии с локальными актами.

2.5. Для решения вопросов материального стимулирования в образовательном учреждении создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).
Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 человек. Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.
Председателем Комиссии является директор образовательного учреждения.
2.6. Основной функцией Комиссии является:
- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ОУ выплаты стимулирующего характера, доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;
- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников, педагогов дополнительного образования и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;
- подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении педагогическим работникам, педагогам дополнительного образования и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.
2.7. На основании решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере материального стимулирования.
Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.
2.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.
2.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются Распоряжением главы администрации Петроградского района Санкт-Петербурга.
Установление директору образовательного учреждения доплат из целевых благотворительных средств от юридических /или физических лиц категорически запрещается.

2.10. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании качества труда педагогических работников государственного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №50 Петроградского района Санкт-Петербурга

2.11. Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (Совет школы), на основании представления руководителя образовательного учреждения.

3. Условия, порядок установления и отмены доплат

3.1. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

3.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников учитывают необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития соответствующих

отраслей на текущий год.

3.3. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3.4. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.5. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$ФНД = (ФДО + ФС) \times К_{нд}$,

где: ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

$К_{нд}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией района Санкт-Петербурга).

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

- наличие обоснованной жалобы на действия работника;
- наложение на работника дисциплинарного взыскания;
- факт травматизма обучающегося, произошедшего по вине работника;
- нарушение работником графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы образовательного учреждения;
- совершение работником действия, повлекшего за собой нарушения в функционировании образовательного учреждения.

4. Стимулирующие доплаты за дополнительную работу

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются

- классное руководство,
- проверка письменных работ,
- заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.,
- руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями,
- проведение работы по дополнительным образовательным программам,
- организация трудового обучения,
- профессиональной ориентации
- и другие.

№ п/п	**Вид работ**	**Категория работников**	**Размер доплаты**	**Период выплаты**
1.	Осуществление функции классного руководителя	Классные руководители	У классных руководителей -с коэффициентом за образование 1,5 выплата за классное руководство составит – 5 050,35 руб. (11 610,0*1,5*0,29), -с коэффициентом 1,4 – 4 713,66 руб. (11 610,0*1,4*0,29), -с коэффициентом 1,3 – 4 376,97 руб. (11 610,0*1,3*0,29).	На время действия Положения

2.	Проверка тетрадей	Учителя русского языка и литературы	1 % от количества уч. нагрузки по предмету	
		Учителя начальных классов	2% от учебной нагрузки	
		Учителя математики	1 % от учебной нагрузки	
		Учителя английского языка	0,5 % от учебной нагрузки	
3.	Заведование специализированными кабинетами, в т.ч спортивным залом	Учитель информатики, физики, химии, физкультуры,	200 руб.	На время действия Положения
4	Руководство методическим объединением		По мере выполнения работ	На время действия Положения
5	Молодой специалист со стажем педагогической работы до 3 лет		2000 руб.	молодой специалист - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые

6	Молодой специалист со стажем педагогической работы до 3 лет		ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками государственных образовательных учреждений;	поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности

временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

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

5.1. Стимулирующая надбавка к месячному должностному окладу работника устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы сотрудников с учетом методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. N 421, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 287 и приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 г. N 920, предусмотренные в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02, Министерства культуры Российской Федерации от 5 августа 2014 г. N 166-01-39/04-НМ, а также установленные в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значения целевых показателей развития соответствующих отраслей на 2020 год.

5.2. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие по показателям эффективности деятельности (далее. – надбавка) устанавливается для категории работников в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», «руководитель II и III уровня», непосредственно связанной с образовательным процессом, а также для работников в должности из категории «Прочие педагогические работники».

5.2.1. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (приложение 1, 2, 3, 4).

За выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.

5.2.2. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;
- интенсивность и напряженность работы;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;
- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

5.2.3. Степень сложности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед ОУ.

5.2.4. Перечисленные показатели для установления надбавки за высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

5.2.5. Выплата стимулирующих надбавок за качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника.

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

5.2.7. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно, согласно фактически отработанному времени.

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

5.2.8. Надбавка работнику выплачивается за фактически отработанное время.

5.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 января по 30 мая (1 полугодие);
- с 1 сентября по 31 декабря (2 полугодие).

5.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по

материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

5.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.

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

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

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

5.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества % на «цену» одного %, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество %, набранных всеми работниками, указанными в п.5.2.

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

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

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

5.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Совета Образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

5.14. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

5.15. Настоящее положение устанавливает стимулирующие выплаты для всех сотрудников ОО з**а высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.**

Вид надбавки	Категория работников	Размер	Период выплаты
Надбавка за высокое качество труда	Заместитель директора по АХР	до 50 % к должностному окладу	Календарный год
	Секретарь учебной части	до 20 % к должностному окладу	Календарный год
	Заместители директора по УВР	до 50 % к должностному окладу	Календарный год
За работу с родителями обучающихся, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	Социальный педагог	до 25 % к должностному окладу	Календарный год
Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	Руководитель 2 и 3 уровня, педагогический работник, специалист, служащий	до 50 % к должностному окладу	На период выполнения работы
За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы к новому учебному году	рабочие	до 100 % к должностному окладу	На период выполнения работы
За высокое качество работы по уборке территории школы в осенне-зимний период	Уборщик территории	до 100 % к должностному окладу	На период выполнения работы
За высокое качество работы по уборке помещений школы	Уборщик служебных помещений	до 100 % к должностному окладу	На период выполнения работы
Работа с фондом учебников	Заведующий библиотекой, библиотекарь	до 20 % от должностного оклада	на время действия

			Положения
За высокое качество организации военно-патриотической деятельности	Преподаватель-организатор ОБЖ	10% от базовой единицы	На период выполнения работы
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Работник школы	До 50 % от базовой единицы	на время действия Положения
Организация платных услуг, сопутствующих образовательному процессу (контрольно-пропускной пункт)	Работник школы	до 40 % от базовой единицы	на время действия Положения
Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования	Преподаватель-организатор ОБЖ	до 100% от базовой единицы	на время действия Положения
Ведение делопроизводства УВП: -ведение книги протоколов Педагогических советов; -ведение протоколов совещаний при директоре, заседаний Совета школы		до 10 % от базовой единицы до 10 % от базовой единицы	на время действия Положения

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и, как правило, является компенсационной выплатой, производимой в связи с чрезвычайными ситуациями.

6.2. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается в следующих случаях:

- наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника и платное лечение;

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с Советом образовательного учреждения.

6.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

6.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

7. Премирование работников образовательного учреждения

7.1. Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования

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

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

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;

- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

7.1.3. В образовательном учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству **премиальных выплат** в течение календарного года не устанавливается.

7.1.4. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

Категория работников	**Основание премирования**	**Размер**
Классные руководители	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; повышение уровня занятости учащихся во внеурочное время; охват учащихся горячим питанием, организация самоуправления, активного отдыха, досуга детей, оздоровление обучающихся и др.)	до 150 от базовой единицы
Должностная категория «Учитель», «Прочие	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года (четверти, полугодия)	до 100 от базовой единицы

педагогические работники», педагоги дополнительного образования	Качество освоения программ по итогам городских и районных диагностических работ в рамках контроля за качеством обучения (в том числе в системе «Знак»)	до 50 от базовой единицы
Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования, руководители, социальный педагог)	Результативное участие обучающихся в мероприятиях внепредметной направленности школьного, районного и городского уровня	до 50 от базовой единицы
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей (родительских собраний) в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)	до 100 от базовой единицы
	Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно- массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.,)	до 75 от базовой единицы
Педагоги дополнительного образования	Высокий уровень реализации образовательной программы дополнительного образования детей	до 150 от базовой единицы
Должностная категория «руководитель»	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта школы, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.)	до 100 от базовой единицы

	Высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 100 от базовой единицы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 100 от базовой единицы
	Высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	до 150 от базовой единицы
	Высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т. д.)	до 100 от базовой единицы
	Высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	До 100 от базовой единицы
	Высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, объединений ОДОД	до 100 от базовой единицы
	Высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности	до 100 от базовой единицы
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	до 100 от базовой единицы
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и	до 200 от базовой единицы

	лицензирования ОУ, др. внешнему мониторингу	
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	до 100 от базовой единицы
	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	До 100 от базовой единицы
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	до 75 от базовой единицы
	Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга	до 100 от базовой единицы
	За работу с учебным фондом	до 25 от базовой единицы
	Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет	до 100 от базовой единицы
Зам.директора по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации	до 100 от базовой единицы
	За своевременное проведение конкурсных процедур	до 200 от базовой единицы
	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	до 100 от базовой единицы
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 100 от базовой единицы
	За обеспечение выполнения требований пожарной и	до 100

	электробезопасности, охраны труда	от базовой единицы
	За высокий уровень работы по исполнению договоров	до 150 от базовой единицы
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 200 от базовой единицы
	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	до 150 от базовой единицы
Для категории по должности **«рабочие»**	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году	до 100 от базовой единицы
	Высокое качество проведения генеральных уборок	до 100 от базовой единицы
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 100 от базовой единицы
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	до 100 от базовой единицы
	За качественную работу по благоустройству территории	до 100 от базовой единицы
	За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);	До 100 от базовой единицы
Работники всех должностных	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами и силами	До 150 от базовой единицы

категорий	родительской общественности	

7.1.5. На премиальные выплаты работникам образовательного учреждения направляются средства фонда надбавок и зарплат за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок, а также средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

7.1.6. 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 мнение заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

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

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

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

6.1.8. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и фонда надбавок и доплат и фонда экономии заработной платы.

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

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

7.2. Из средств надтарифного фонда, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок, а также средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия работникам могут выплачиваться **поощрительные выплаты (премии)**:

а) в связи с праздничными датами (1 сентября, День учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта);

б) в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 70 лет).

7.2.1. Работникам, проработавшим не весь премиальный период, либо имеющим не полную нагрузку, премия по решению Комиссии по материальному стимулированию может быть выплачена не в полном размере.

7.2.2. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы.

7.2.3. 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.

Все выплаты производятся в пределах выделенной субсидии на выполнение государственного задания

Приложение 1
К Положению о материальном стимулировании
и иных выплатах

Показатели и критерии эффективности деятельности для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей ОУ 2 и 3 уровня

№ п/п	Показатель	Критерии	% от должностного оклада
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч.года (*процент реализации часов учебного плана)* (по каждой ступени, по профилю ОУ отдельно) - **не менее 95%** Полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей *(процент реализации часов учебно-производственного плана*) - **не менее 90%**	До 50 %
		Сохранение контингента обучающихся в ОУ(в т.ч. между ступенями обучения) и в отделении дополнительного образования детей: - **не менее 95%** сохранение контингента; - доля выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классе ОУ, **не менее 70%**	

		Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования (*процент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации)* - **не менее 95%;** Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	
		Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – **100%** Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – **100%**	
		Качество освоения учебных программ по результатам ОГЭ, ЕГЭ: - все выпускники (9, 11 класса получили баллы ЕГЭ, ОГЭ по обязательным предметам выше нижней границы нормы (отсутствие отрицательных результатов); - выпускники 9, 11класса по предмету углубленного изучения получили баллы ЕГЭ,ОГЭ выше нижней границы нормы (отсутствуют отрицательные результаты) - в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 %	
		Доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ - **не менее 25 %**	
2.	Подготовка	- Наличие полного комплекта рабочих программ в	До 10%

	образовательного учреждения к новому учебному году	соответствии с учебным планом (по всем предметам, элективным курсам, по всем классам), перечнем и уровнем учебных предметов (дисциплин) УП ОУ, утвержденных в соответствии с Положением о рабочих программах; -Анализ деятельности педколлектива в прошедшем учебном году; - Планирование деятельности педагогического коллектива в новом учебном году; - Совершенствование и развитие материально-технической базы ОУ к новому учебному году (*для зам. по ИКТ); - Осуществление мероприятий по организации образовательного процесса в новом уч.году (Комплектование классов/групп, обеспеченность кадрами; готовность кабинетов, спортзала, столовой, библиотеки; расписание учебных занятий, и др.) - Готовность технических средств обучения, электронного дневника; обновление информационных страниц школьного сайта;	
3.	Эффективное управление структурными/ инфраструктурными подразделениями	Эффективное управление ОДОД: - 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;	до 100%

		- укомплектованность штата ОДОД (педагогические работники) - **не менее 96 %** - наличие полного комплекта рабочих программ в соответствии с учебно-производственным планом утвержденных в соответствии с Положением о рабочих программах;	
4.	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности **образовательного процесса**	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду; Реализация мероприятий по обеспечению безопасности ОП	до 10%
5.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	- ПНПО «Талантливая молодежь», - Наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников - Наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций регионального, всероссийского, международного уровня	до 10%
6.	Участие в независимых сертифицированных	Результативность участия ОУ в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг,	до 10%

	исследованиях	межд.сравнительное исследование и др.) (Характер полученных результатов и/или их динамика)	
7.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне Представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и др.мероприятиях, средствах массовой информации	до 5%
8.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Развитие спортивной инфраструктуры (стадион, бассейн, тренажерный зал, зал ЛФК, тир) Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения) Реализация программы «Здоровому образу жизни – да!» 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	до 15%
9.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Комитета по образованию на организацию	до 10%

		образовательного процесса в организации Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	
10.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Функционирование официального сайта ОУ на сервере ЦИК Петроградского р-на: - эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ (*зам. поУВР) - своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям Положения о сайте (*отв. за сайт) - развитие внутренней и внешней структуры сайта ОУ (*отв. за сайт) -своевременное информационное пополнение/ обновление разделов сайта в соответствии с ответственностью, возложенной приказом дир-ра ОУ («Главная», «Информация о школе», «Электронные образовательные ресурс», «Объявления», «Учебная часть», «Ими гордится школа», «Страница для учеников», «Начальная школа», «Страница для родителей; «Жизнь школы сегодня»; «Дополнительное образование»; Своевременное наполнение и обновление стендовой информации («Информация о школе» и информационным бюллетенем, «Прием в школу», «Информация для	До 10%

		родителей», «Расписание занятий» и др.); Мониторинг актуальности материалов, размещенных в локальной сети («Учительская»); Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»: -отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги; - соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником. Ведение мониторинга и аналитической работы по внедрению средств информатизации в ОП (% вовлеченности педагогического коллектива в процесс информатизации). Наличие электронного банка документов, аналитических и статистических баз данных, программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом)	
11.	Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	До 15 %
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах *(проведение школьного конкурса педагогических достижений)*	
		Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в	

		профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта): районный, городской, федеральный, международный уровень)	
		Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 5 лет	
		Отсутствие педагогических вакансий (когда предмет не ведется 3 месяца и более)	
		Соответствие образования педагогов преподаваемым учебным предметам (%)	
		Доля педагогов в возрасте до 30 лет (%)	
		Признание заслуг сотрудников: государственные награды и почетные звания отраслевые награды региональные награды грамоты и благодарности органов управления образованием	
		Реализация результатов работы педагогического коллектива над методической темой в педагогической практике, выполнение решений педагогического совета. Проведение обучающих семинаров, научно-практических педсоветов.	
12.	Организация системы работы с молодыми педагогами.	Организация эффективного наставничества.	до 5%

Приложение 5

К Положению о материальном стимулировании

и иных выплатах сотрудников ОУ категории

«Прочие специалисты»

Показатели и критерии эффективности деятельности для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда библиотекаря

№ п/п	Критерии	Процент от ставки	Период выплаты
1.	Участие в городских и районных мероприятиях	От 3 до 5 %	На период выполнения работы
2.	Пропаганда чтения (библиотечные уроки)	2 %	На период выполнения работы
3.	Высокая читательская активность учащихся	5 %	Учебный год
4.	Ведение мониторинга обеспеченности учащихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами	2 %	Учебный год
5.	Использование ИКТ и развитие материально-технической базы библиотеки	2 %	На период выполнения работы

Показатели и критерии эффективности деятельности для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда инженера-электроника

№ п/п	Критерии	Процент от ставки	Период выплаты
1	Обеспечение безопасности информации	20%	На период выполнения работы
2	Систематический контроль за созданием мер по защите информации от несанкционированного раскрытия и перехвата	5 %	Учебный год
3	Обеспечение точности работы компьютерных программ	5 %	Учебный год
4.	Качественный, своевременный ремонт техники, усовершенствование компьютерной техники	5 %	На период выполнения работы
5.	Своевременная настройка интерактивных и мультимедийных комплексов	1 %	На период выполнения работы
6.	Развитие программного обеспечения для интерактивных и мультимедийных комплексов	5 %	Учебный год

Показатели и критерии эффективности деятельности для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда секретаря учебной части (администратора), документоведа

№ п/п	Критерии	Процент от ставки	Период выплаты
1.	Высокое качество работы, отмеченное контролирующими органами по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	10 %	На период выполнения работы
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	20 %	Учебный год
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. Соблюдение этики по отношению к участникам образовательного процесса	5 %	Учебный год
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	10 %	Учебный год
5.	Высокое качество организации работы с посетителями ОО	5 %	Учебный год

Показатели и критерии эффективности деятельности для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда специалиста по договорной работе

№ п/п	Критерии	Процент от ставки	Период выплаты
1.	Высокое качество работы с документацией с целью согласования и	10 %	Учебный год

	подписания электронной цифровой подписью ответственным лицам		
2.	Оперативную обработку замечаний к договорам и внесение необходимых изменений	5 %	На период выполнения работы
3.	За досрочное исполнение ОУ договорных обязательств и так же исполнение обязательств контрагентами, связанными с организацией договорными отношениями	5 %	Учебный год
4.	Высокое качество исполнения сформированных заявок и заключенных договоров	5 %	Учебный год

Приложение 6

К Положению о материальном стимулировании

и иных выплатах сотрудников ОУ категории

«Рабочие»

Показатели и критерии эффективности деятельности для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда рабочих

№ п/п	Критерии	Процент от ставки	Категория	Период выплаты
1.	Высокое качество выполнения работ	10 %	Все категории	Учебный год
2.	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН	10 %	Уборщики служебных помещений Уборщики территории	Учебный год
3	Проведение генеральных уборок	5%	Все категории	На период выполнения работы
4	Высокое качество выполнения работ при проведении субботников	3 %	Все категории	На период выполнения работы
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской	2 %	Все категории	Учебный год

	общественности			
6.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе, рекреаций и др)	3 %	Уборщики служебных помещений Уборщики территории Рабочий КОРЗ Электромонтер	На период выполнения работы
7.	Своевременность и высокое качество выполнения работ по техническому обслуживанию и текущему ремонту электроснабжения, систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	10 %	Рабочий КОРЗ Электромонтер	Учебный год
8.	Высокое качество обеспечения пропускного режима в ОО, отсутствие ЧС в школе	5 %	Вахтер	Учебный год
9.	Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной, систем видеонаблюдения.	5 %	Рабочий КОРЗ Вахтер Электромонтер	Учебный год
10.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	5 %	Все категории	Учебный год
11.	Оперативное устранение аварийных ситуаций	10 %	Уборщики служебных помещений Уборщики территории Рабочий КОРЗ	На период выполнения работы
12.	Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей, отсутствие жалоб Соблюдение чистоты и порядка в гардеробе	10 %	Гардеробщик	Учебный год
13.	Проведение мероприятий по экономии потребления ресурсов	10 %	Все категории	Учебный год

	электроэнергии, водоснабжения и др.			
14.	Совмещение исполнения и качественное выполнение работы по нескольким должностным обязанностям	5 %	Все категории	На период выполнения работы