

Председатель ПК
ГБОУ СОШ №250
Кировского района
Санкт-Петербурга
Аббасова Ч.Г.
Протокол № 5
« 14 » марта 2016 года



Решением Общего собрания работников
ГБОУ СОШ №250
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 11 марта 2016 года

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор ГБОУ СОШ №250
Кировского района Санкт-Петербурга
Ю.В.Фадеева
Приказ № 18.2
« 16 » марта 2016 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок по показателям и критериям эффективности деятельности работников, единовременных выплат стимулирующего характера, премий и материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №250 Кировского района Санкт-Петербурга

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ №250 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 №250, Коллективного договора между администрацией ГБОУ СОШ №250 и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, Положения о системе оплаты труда ГБОУ СОШ № 250.

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 №250 Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБОУ СОШ №250; образовательное учреждение; ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения *(если это отнесено к полномочиям такого коллегиального органа, как общее собрание)* 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;

2.1.3 премии

2.2. Целью выплат компенсирующего, 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.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам ОУ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересован-

ности 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.

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 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 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 (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;

На основании письменного решения Комиссии (протокол) издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат.

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 устанавливаются 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 ока-

зания дополнительных платных образовательных услуг в процентах к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

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.

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.

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ

4.1. 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 См. 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

4.2. 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	11 % от базовой единицы (1-8кл, 10кл)

	Классные руководители	16 % от базовой единицы (9 кл, 11кл)
Проверка тетрадей (в т.ч. иных работ школьников)	Учителя русского языка и литературы	22 % от базовой единицы на ставку 18 часов
	Учителя математики	17 % от базовой единицы на ставку 18 часов
	Учителя начальных классов	20 % от базовой единицы на ставку 18 часов
	Учителя английского языка, физики, химии, информатики	5 % от базовой единицы на ставку 18 часов
	Учителя биологии, географии, черчения, истории, обществознания, истории и культуры СПб	5 % от базовой единицы на ставку 18 часов
Заведование специализированными кабинетами (физика, химия, информатика, труд и проч.)	Педагогические работники	15 % от базовой единицы
Заведование спортивным залом	Учитель физической культуры	25 % от базовой единицы
Руководство методическим объединением по предмету	Педагогические работники	17 % от базовой единицы
Организация и проведение внеурочной деятельности в выпускных классах в рамках подготовки учащихся к итоговой аттестации (наличие журнала, расписания занятий)	Учителя русского языка и математики	25 % от базовой единицы
	Учителя предметники (биология, химия, история, обществознание и т.д.)	0,07 % от базовой единицы (за каждого учителя)
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Работник школы	90 % от базовой единицы
Ведение дополнительной документации (книга протоколов педагогических советов, книги регистрации и т.д.),	Педагогические работники	15 % от базовой единицы
Работа по Государственному заказу, исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Работник школы (заместитель директора по АХР,)	100 % от базовой единицы
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ)	Работник школы	10 % от базовой единицы
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.)	Документовед, делопроизводитель, специалист по кадрам, педагогический работник	80 % от базовой единицы
Работа по предупреждению травматизма	Педагогические работники	11 % от базовой единицы

Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.)	Работник ОУ	100% от базовой единицы
Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования	Документовед, делопроизводитель, специалист по кадрам, педагогический работник	15 % 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, работу с родителями и педагогами	Работник школы, назначенный директором	5 % от ФОТ основного (Педагогического) персонала
Проверка качества выполнения программ по платным услугам	Заместитель директора по УВР	10% от дохода по платным услугам от ФОТ основного (Педагогического) персонала
Сбор договоров, систематизация регистрация заявлений родителей и составление документации по организации платных услуг	Педагогический работник, назначенный приказом организатором дополнительных платных образовательных услуг	10 % 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	5 % от базовой единицы

4.3 Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.3.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.3.2. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4.3 – 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»).

4.3.3. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.3.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить

эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (приложение № 1; № 2; № 3; № 4).

4.3.4. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

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

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

4.3.6. 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.

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

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

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

4.3.10. 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.4.3.1.

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%

4.3.11. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

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

4.3.13. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.3.14. 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.

4.4 Премии и материальная помощь

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

4.4.2. Единовременная премия может устанавливаться:

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

4.4.2.2. К юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет)

4.4.2.3. К праздникам: (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.4.2.4. 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

Единовременная премия может быть выплачена на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом письменного решения (протокола) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда 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.

4.4.3. 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 педагогам дополнительного образования является письменное мнение заведующего Отделением дополнительного образования. 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.

4.4.4. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.4.5. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с учетом личного вклада в деятельность школы.

4.4.6. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам не может быть выплачена.

4.4.7. 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.

4.4.8. 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.

4.4.9. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

4.4.11. 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, реализующие основные общеобразовательные программы

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

ГБОУ СОШ № 250 Кировского района Санкт-Петербурга

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период _____ :
(период)

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
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		
Ведение учебного процесса в выпускных классах	Предметы вынесенные на ЕГЭ, ОГЭ	20		
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		
Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности)	5 человек - 5 баллов 4 человека -4 балла 3 человека - 3 балла 2 человека - 2 балла 1 человек -1 балл	5		
Качество усвоения учебных программ по итогам административных работ за полугодие (в том числе в системе «Знак») Каждую работу в разные даты считать отдельно	Качество знаний 40-55% -1 балл Свыше 55 %- 2 балла	2 и выше		
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 го-	Качество знаний	6		

родских работ за полугодие (в том числе в системе «Знак»)	40-55% -4 балла Свыше 55 %- 6 баллов			
Результаты диагностических работ (ЕГЭ, ГИА) Результаты итоговой аттестации	По пороговому баллу 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	По факту		
Показатель 2 Уровень неосвоения обучающимися учебных программ				
Количество неуспевающих по предмету (в % от общего количества обучающихся у данного учителя)	Очел- 3 баллов 1 % -2 балла 2 % чел -1балл	3		
Показатель 3 Уровень достижений обучающихся во внеурочной деятельности, в том числе исследовательской деятельности по предмету				
Степень участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла	5		
Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах.	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) – 3 балла районный уровень (1-3 место) – 5 баллов Городской уровень (1-5 место) – 10 баллов Федеральный уровень (1 – 10 место) – 10 баллов	По факту		

	Научно-исследовательские конференции: районный уровень (1-3 место) – 3 балла Региональный уровень (1-5 место) – 5 баллов Федеральный уровень (1-10 место) – 10 баллов	По факту		
Результативность участия в массовых конкурсах	Массовые конкурсы («Медвежонок», «Кенгуру», «Бульдог» и другие): Участие свыше 40 % - 1 балл Участие свыше 50 % - 3 балла Участие свыше 60 % - 5 баллов	По факту		
Показатель 4. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками функций классного руководителя.				
Организация и проведение внеурочной деятельности для ликвидации пробелов в знаниях (журнал, расписание занятий)	1-3 человека -1 балл 4-8 человек -3 балла 9-12 человек – 5 балла 13 -15 человек - 10 балла	10		
Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета у данного учителя. При предоставлении графика, списка, журнала учета)	1 человек -1 балл 2 человека -2 балла 3 человека – 3 балла 4 человека - 4 балла 5 и свыше человек -5 баллов	5		
Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного учителя	Отсутствие пропусков занятий без уважительной причины -2 балла	2		
Показатель 5. 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.(за отчетный период)	Представления опыта работы: МО – 1 балл Педсовет – 2 балла Открытый урок в школе – 3 балла в районе – 4 балла в городе – 5 баллов Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных)	5		
Степень активности инновационной (проектной) деятельности (при предоставлении документов)	За каждый проект -5 баллов			

Внеклассная работа по предмету	Открытые мероприятия: школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)	По факту		
Показатель 6. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя				
Самообразование (подтверждается удостоверением)	Курсы 12 часов – 2 балла 36 часов - 4 балла 72 ч.- 6 баллов 144 часа – 8 баллов свыше 144 часов – 10 баллов Уровень обучения Курсы повышения квалификации -5 баллов Магистратура -5 баллов Аспирантура -5 баллов Докторантура – 5 баллов	10		
Экспертиза. Членство в жюри. (общественные комиссии, творческие группы)	Участие в работе органов самоуправления –5 Творческие группы -5	По факту		
Показатель 7. 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		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации (за отчетный период)		5		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога (за отчетный период);		5		
Наличие собственного сайта педагога; (обновление за отчетный период)		5		

Обеспечение работы в режиме здоровосберегающих технологий «Служба здоровья»		10		
Экспертиза методического оснащения кабинетов. Санитарное состояние кабинета.	Сохранность имущества –5 Чистота и порядок, эстетика -2	7	Заполняется зам. Директора	
Показатель 8. Уровень коммуникативной культуры, трудовая дисциплина, ответственность				
Отсутствие жалоб, фактов несоблюдения норм педагогической этики	Заполняется зам. директора	5		
Наличие благодарственных писем		5		
Выполнение обязанностей дежурного по школе		10		
Создание информационных материалов о жизни школы	Подготовка публикаций –10 Подготовка материалов для информационной системы школы -15	25		
Степень участия в общественных объединениях	Профсоюзный комитет –20 Добровольная пожарная дружина –5	По факту		
отсутствие травм	Заполняется зам. директора	5		
Показатель 9. Результативность деятельности классного руководителя				
Качественное дежурство классного коллектива по школе	Заполняется зам. директора	10		
Осуществление обратной связи с родительской общественностью	Посещение родительской общественностью мероприятий класса –7 Использование информационных носителей (сайт, блог) -10	17		
Применение здоровосберегающих технологий в воспитательной работе		5		
Воспитание внутренней культуры учащихся	Внешний вид –3 Владение культурой речи, этикет –3 Посещение музеев, театров и т.д. -10	По факту		
Степень участия классного коллектива в мероприятиях	Школьный уровень –5 Районный уровень – 10 Городской уровень –15	По факту		
Показатель 10. Качественное ведение школьной документации.				
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5		

Подпись работника
Подпись заместителя директора
Решение комиссии

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников (по должности, «Педагог-организатор», «Социальный педагог», «Воспитатель ГПД», «Учитель-логопед», «Педагог-психолог», «Педагог-организатор ОБЖ»)

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

ГБОУ СОШ № 250 Кировского района Санкт-Петербурга

Квалификационная категория _____ стаж педагогической деятельности _____ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период _____ :

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
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)		10		
Результативность индивидуальной работы	Предоставление журнала	10		
Наличие совместных мероприятий с учителями школы	1 балл за каждое мероприятие	По факту		
Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в воспитательную работу	1 балл за каждого ребенка			
Раннее выявление трудных жизненных ситуаций	Отчет поданному вопросу	5		для педагога-психолога, социального педагога,
Обеспечение работы в режиме здоровосберегающих технологий «Служба здоровья»	Отчет поданному вопросу	10		
Обеспечение работы «Службы медиации»	Отчет поданному вопросу	10		
Показатель 2 Успешность процесса развития, воспитания обучающихся и показатели динамики их достижений				

Динамика уровня воспитанности учащихся группы ГПД	Любая форма отчетности	5		Для ГПД
Вовлеченность учащихся в конкурсное движение (руководитель - педагог данной категории работников)	1-3 человека -3 балла 4-6 человека -5 баллов 7-11 человек -7 баллов	7		
Уровень достижений уч-ся в конкурсном движении (руководитель - педагог данной категории работников)	Призовые места школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)			
Показатель 3. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога				
Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	Представления опыта работы: МО – 5 балл Педсовет – 2 балла Открытое мероприятие в школе – 5 балла в районе – 7 балла в городе – 10 баллов	По факту		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога (за отчетный период);		5		
Наличие собственного сайта педагога; (обновление за отчетный период)		10		
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 ч.- 6 баллов 144 часов – 8 баллов свыше 144 часов – 10 баллов	10		
Экспертиза. Членство в жюри. (общественные комиссии)	Участие в работе органов самоуправления –5 Творческие группы -5	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	40		

	Призовые места: районный уровень – 20 баллов городской уровень- 30 баллов Федеральный уровень –40 баллов			
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах)	Предоставление документов	5		
Экспертиза методического оснащения кабинетов. Санитарное состояние кабинета.	Сохранность имущества –5 Чистота и порядок, эстетика -2	7		
Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса, трудовая дисциплина				
Отсутствие жалоб, фактов несоблюдения норм педагогической этики	Заполняется зам. директора	5		
Наличие благодарственных писем	Заполняется зам. директора	5		
Выполнение обязанностей дежурного по школе		10		
Создание информационных материалов о жизни школы	Подготовка публикаций –10 Подготовка материалов для информационной системы школы -15			
Степень участия в общественных объединениях	Профсоюзный комитет –20 Добровольная пожарная дружина –5			
отсутствие травм	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		

Подпись работника

Подпись заместителя директора

Решение комиссии

Показатели и критерии эффективности деятельности работников («библиотекарь», «оператор ЭВМ», «документовед», «делопроизводитель», «рабочие»)

(Ф.И.О., должность)

ГБОУ СОШ № 250 Кировского района Санкт-Петербурга

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период _____ :

	Показатели критерии	Содержание критерия	Шкала оцени- вания	самооценка	Оценка комиссии
1.	Для всех должностей				
<u>1.1</u>	Участие в работах, связанных с подготовкой к новому учебному году (ремонтные работы, благоустройство);	Факт участия, личный вклад, инициативность	25		
<u>1.2</u>	Участие в социально-значимых мероприятиях, проектах, акциях города, района, ОУ	Факт участия, личный вклад, инициативность	10		
<u>1.3</u>	Участие в работе органов самоуправления, школьных комиссиях, объединениях; общественная работа (профком, Попечительский совет, добровольная пожарная дружина, Комиссия по урегулированию споров, Комиссия по материальному стимулированию и др.)	Факт участия, личный вклад, инициативность	10		
<u>1.4</u>	Наличие позитивной оценки, благодарностей со стороны родителей и/или уч-ся, администрации, органов управления образованием, социальных партнеров на характер деятельности работника	Наличие благодарности <i>Документальное подтверждение</i>	5		
<u>1.5</u>	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	Оперативность и качество результата труда Результат выполнения задания, отсутствие замечаний	5		
<u>1.6</u>	Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей. (бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение)	Результаты инвентаризации	10		

2.	Заведующий библиотекой. Библиотекарь				
1	Результативность деятельности библиотекаря с обучающимися	Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку (ниже предыдущего периода, на прежнем уровне, выше прежнего уровня)	10		
2	Оказание помощи учащимся в работе над исследовательской, проектной деятельностью	Количество учащихся, получивших помощь 2 балла за каждого	По факту		
3	Организация работы клуба «Юный книголюб»	Результаты деятельности	20		
4	Своевременное оформление заявок на закупку учебных пособий по результатам мониторинга	Мониторинг и заявка – 10 баллов Участие в создании технического задания – 20 баллов	20		
5	Состояние учебников, фонда художественной и справочной литературы	Результаты проверки учебников Сохранность 100 – 80% - 10баллов 80 – 50% - 5 баллов	10		
6	Организации и проведение открытых мероприятий, направленных на формирование информационной культуры школьников	Оценивается уровень мероприятия, качество подготовки и кол-во вовлеченных уч-ся Открытые мероприятия: школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)	По факту		
7	Активность участия в организации внеклассной деятельности обучающихся (предметные декады, годовой календарь дел)	Зафиксированное участие (тематические выставки в библиотеке, библиографические обзоры и др. школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов	По факту		
8	Участие в организации и обеспечении семинаров, педсоветов, конференции, работы творческих групп и др.	Зафиксированное участие (выступление, выставка литературы, подборка материалов и др школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов	По факту		
9	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность	Организация и управление деятельностью медиатеки	20		

10	Ведение электронного каталога, мониторинга учебников	Отсутствие/наличие, своевременность обновления (пополнения)	5		
11	Ведение странички библиотекаря на сайте школы	Обновление за отчетный период	10		
12	Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах	Документальное подтверждение участия (дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника районный уровень – 10 баллов городской уровень – 15 баллов Федеральный уровень – 20 баллов			
3.	Оператор ЭВМ				
1	Соответствие информации на сайте законодательным актам РФ, доступность	Бесперебойная работа всех ссылок, разделов	10		
2	Культура ведения сайта	Стилевое единообразие в оформлении разделов, страниц и т.д.	5		
3	Своевременность ремонта компьютерной и м/м техники собственными силами или силами сторонних организаций	Отсутствие фактов срыва образовательного процесса по причине нерабочей техники	20		
4	Результативность модернизации и эксплуатации локальной сети	Фактически осуществленные мероприятия (40 баллов за мероприятие по модернизации сети)	По факту		
5	Своевременное оформление заявок на закупку деталей для компьютерной и м/м техники	Фактически осуществленные мероприятия	5		
6	Степень антивирусной защиты	Отсутствие фактов проникновения вирусов/периодичность обновления антивирусной программы	10		
7	Степень надежности защиты персональных данных, размещенных в базах.	Периодичность обновления логина и пароля пользователя	15		
4	Документовед, секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам				
1	Высокий уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству: Качественное ведение и сдача текущей, отчетной и статистической документации	Отсутствие замечаний по несвоевременности сдачи документации	25		
2	Высокий уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству: создание банка данных, необходимых для	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел ОУ	25		

	работы ОУ, и его эффективное использование				
3	Высокий уровень соблюдения требований по кадровому делопроизводству: Освоение новых программ и технологий в современных социально-экономических условиях	Отсутствие замечаний по несвоевременности сдачи документации	30		
4	Обеспечение условий для реализации программы «Школьное питание»	Ведение электронного учета карт (по питанию), своевременный заказ потерянных карт, консультации.	10		
5	Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о ЧП- диспетчерство	Оперативность устранения ситуаций.	15		
6	Обеспечение электронного обмена данными между участниками образовательного процесса.	Своевременное обновление данных виртуальных «обменников» школьной ЛВС	15		
5	Рабочий по комплексному обслуживанию здания. Электрик.				
1	Обеспечение безаварийной и надежной работы обслуживаемых устройств и оборудования,	Отсутствие фактов аварии Своевременное проведение ППР;	20		
2	Эффективность работы по техническому обеспечению оборудования: правильная эксплуатация обслуживаемых устройств и оборудования, своевременный качественный ремонт своими силами	Факт проводимых мероприятий (ремонта)	10		
6	Уборщик территории. Уборщик служебных помещений				
1	Высокие результаты деятельности по соблюдению САНПИН	Соблюдение режимов светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки.	5		
		Отсутствие замечаний по ОТ,ТБ,ПБ и соблюдение СанПиН, отсутствие жалоб со стороны сотрудников на деятельность сотрудника, родительской общественности	10		
		Проведение мероприятий по озеленению учреждения	2		
2	За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)	По справке Заместителя директора по АХР	10		
3	За высокие результаты работы,	По справке Заместителя директора по АХР	10		

	интенсивность и напряженность труда по уборке здания школы и ее территории в осенне-зимний период				
4	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	5		
7	Сторож (вахтер)				
	Результативность деятельности	Целостность охраняемого объекта (замков, и других запорных устройств, наличия пломб, противопожарного инвентаря, исправность пожарной сигнализации, телефонов, освещения)	25		
		Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ПБ и соблюдение СанПиН, отсутствие жалоб со стороны сотрудников на деятельность сотрудника.	10		
8	Гардеробщик				
1	Результативность деятельности	Сохранность имущества обучающихся и работников во время работы школы	15		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся	5		

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

(Ф.И.О., должность)

(должность)

ГБОУ СОШ №250 Кировского района Санкт-Петербурга

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период _____:
Показатели эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	самооценка	Оценка комиссии
		Общее образование			
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	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%	50		
		Сохранение контингента обучающихся, в том числе между ступенями обучения: - не менее 95% сохранение контингента - не менее 70% выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классе ОУ	30		
		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	30		
		Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100% Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100%	30		
		Качество освоения учебных программ по результатам ГИА, ЕГЭ: - все выпускники 11 класса получили баллы ЕГЭ по обязательным предметам выше нижней границы нормы	40		

		(отсутствие отрицательных результатов ЕГЭ) - выпускники 11 класса по предмету углубленного изучения получили баллы ЕГЭ выше нижней границы нормы (отсутствуют отрицательные результаты ЕГЭ в предыдущем учебном году - в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов			
		Доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ: не менее 25 %	15		
2	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов (при наличии проверок)	30		
		Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний Управления по надзору и контролю за соблюдением законодательства в сфере образования	30		
3	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	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 Реализация программы совершенствования материально-технической базы ОУ Комплектование учебных групп Составление вводной на начало года документации в том числе по базе «Параграф»	20		
4	Обеспечение высокого качества образования	Отсутствие обучающихся, не освоивших образовательную программу соответствующего уровня обучения; условно переведенных; оставленных на повторное обучение.	40		
5	Эффективное управление структурными/ инфраструктурными подразделениями	расширение спектра программ дополнительного образования детей; - сохранение контингента обучающихся; - полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей (процент реализации часов учебно-производственного плана): не менее 90%	30		
6	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду	20		
7	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	- ПНПО «Талантливая молодежь», - 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			
8	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	20		
		Наличие опубликованных материалов в СМИ, отражающих жизнь школы	20		
9	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	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)	20		
10	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	30		
11	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Функционирование официального сайта ОУ на сервере ЦИК Кировского р-на: - эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ - своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям Положения о сайте - развитие внутренней и внешней структуры сайта ОУ -своевременное информационное пополнение/ обновление разделов сайта Мониторинг актуальности материалов, размещенных в локальной сети	20		
		Своевременное наполнение и обновление стендовой информации («Информация о школе» и информацион-	10		

		ным 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.	30		
		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)	30		
12	Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	20		
		Организация системы работы с молодыми педагогами (наставничество)	30		
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	20		
		Организация практики студентов на базе ОУ	20		
		Проведение обучающих семинаров на базе ОУ	30		
13	Организация воспитательного процесса в ОУ	Организация системы профилактики и системы правонарушений (отсутствие представлений прокуратуры, информационных писем правоохранительных органов, замечаний ОО по проверке ФЗ № 120 «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»)	30		
		Наличие призеров, победителей в конкурсах гражданско-патриотического, духовно-нравственного, художественно-эстетического направлений, декоративно-прикладного творчества.	20		
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся	15		
12	Обеспечение условий для развития музея	Пополнение музейного фонда	20		
		Организация детского объединения «Пламя»	20		

13	Обеспечение условий для развития музейного пространства	Организация и проведение мероприятий военно-патриотического направления.	20		
		Руководство клубом «Юный экскурсовод»	20		
		Проведение экскурсий на территории музея для организаций	25		
14	Ведение финансово-хозяйственной деятельности ОУ	Исполнение кассового плана	20		
		Отсутствие задолженностей, замечаний по проверке финансово-хозяйственной деятельности	20		
		Исполнение ПВХД (не менее 45%, год – 98%)	40		
	Осуществление закупок ОУ в сфере государственного заказа	Своевременная корректировка и осуществление закупок для нужд ОУ	40		
		Организация совместных торгов	40		

Подпись работника
Подпись директора
Решение комиссии