

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
школа-интернат Курортного района Санкт-Петербурга «Олимпийский резерв»**

197706, Санкт-Петербург, Сестрорецк, Приморское шоссе, дом 356, тел. (812) 437-34-60, 437-34-22, 437-25-35

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников ГБОУ ШИ  
Курортного района Санкт-Петербурга  
«Олимпийский резерв»  
(протокол от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .202\_\_ г. № \_\_\_\_)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора ГБОУ ШИ  
Курортного района Санкт-Петербурга  
«Олимпийский резерв»  
от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .202\_\_ г. № \_\_\_\_



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об установлении доплат за работу,  
не входящую в круг основных обязанностей работника,  
надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы,  
материального поощрения работников**

Санкт-Петербург, Сестрорецк  
2021 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение «Об установлении доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряжённость, высокое качество работы, материального поощрения работников» (далее — Положение) ГБОУ ШИ Курортного района Санкт-Петербурга (далее — Учреждение) регулирует вопросы усиления социально-экономической защиты работников Учреждения, в целях улучшения их материального положения и усиления стимулирующей роли их заработной платы.

1.2. Положение составлено в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Комитета по образованию от 05.08.2013 № 1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга» и распоряжением Администрации Курортного района Санкт-Петербурга от 01.10.2013 № 1441-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций Курортного района».

1.3. Положение позволяет осуществить дифференцированный подход к определению материального стимулирования работников Учреждения.

1.4. Оплата труда работников Учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников определяется трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы и максимальными размерами не ограничивается, если иное не установлено обязательными для исполнения актами.

1.6. Тарифные ставки и должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с разрядами тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга с учетом повышений, установленных законодательством Санкт-Петербурга, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

1.7. Должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностной оклад работника устанавливается в трудовом договоре на основании базовой единицы и коэффициентов, позволяющих полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенности выполняемых работ, фактические условия труда.

1.8. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств Учреждения, так и из привлеченных средств. Привлечение Учреждением дополнительных средств не влечёт за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности Учреждения за счёт средств учредителя.

1.9. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору, заместителям директора, начальникам структурных подразделений.

1.10. При формировании системы стимулирования труда на основе оценки деятельности учитывается не только процесс работы, но и результат деятельности Учреждения в целом.

1.11. Решение о применении мер материального стимулирования выносится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом директора Учреждения.

1.12. Все виды материального стимулирования осуществляются при наличии

денежных средств. Материальное стимулирование является правом и не является обязанностью Учреждения. Реализация указанного права зависит от финансового состояния Учреждения.

1.13. Выплата материального стимулирования производится с учётом всех налоговых и иных выплат.

## **2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

2.1. В целях материального стимулирования работников Учреждения применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

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

2.3. Доплаты являются выплатой компенсационного характера и устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, временное увеличение объёма работ, расширение должностных обязанностей работника.

2.4. Премии — дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда в целом или его структурным подразделением. В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников Учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам Учреждения в иных случаях.

## **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ**

3.1. Виды и размер надбавок и доплат определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании письменного представления (служебной записки) директора, заместителя директора, начальника структурного подразделения. Комиссия по распределению стимулирующих выплат вправе принять решение в отсутствие письменного представления.

3.2. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат определяется положением о комиссии. Состав комиссии определяется приказом по Учреждению.

3.3. Для расчета выплат стимулирующего характера устанавливаются показатели и критерии оценки качества труда работника, показатели определяются с учётом критериев. Если не установлено иное, критерием является отсутствие замечаний.

3.4. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год, иной период).

3.5. Размер надбавки, доплаты может быть определён как в абсолютных величинах, так и в процентах к окладу или иным образом.

3.6. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором

Учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и устанавливается приказом по Учреждению с указанием срока установления надбавки или доплаты.

3.7. Выплаты производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий премиальный период. Премиальный период для расчета ежемесячных систематических и повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня;
- с 1 июля по 31 декабря.

3.8. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки учителям и тренерам производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат не менее, чем за 10 дней до окончания премиального периода

3.9. Расчет стимулирующих выплат учителям и тренерам осуществляется один раз в полугодие на основании материалов о своей деятельности, представляемых учителем и тренером, и оцениваемых комиссией по распределению стимулирующих выплат Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки качества труда учителей, установленными в приложениях № 2 и 3 к Положению. Комиссия по распределению стимулирующих выплат вправе принять решение в отсутствие указанных материалов.

3.10. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке и/или на основе бальной системы.

3.11. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

3.12. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

3.13. Доплата за выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их основных обязанностей, устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и должностному окладу.

3.14. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе. При этом рассмотрение комиссией по распределению стимулирующих выплат установление указанных доплат не является обязательным.

3.15. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат надбавки или доплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора Учреждения по истечению срока действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль соответствующего вида работу.

3.16. Если не установлено иное, комиссия по распределению стимулирующих выплат вправе пересматривать показатели и критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников Учреждения не чаще двух раз в год.

3.17. Надбавка и доплата может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия.

3.18. Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- отказ работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- в иных случаях по решению директора Учреждения и/или комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.19. Директору Учреждения доплаты и надбавки устанавливаются и выплачиваются на основании и в порядке установленном администрацией Курортного района Санкт-Петербурга.

#### **4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

4.1. Премирование работников может производиться по итогам работы за четверть, квартал, полугодие, девять месяцев, год, иной отчётный/учётный период, а также к праздничным и юбилейным датам, по иным основаниям при наличии денежных средств.

4.2. На выплату премий направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность, работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчётного периода при условии их наличия.

4.3. Размер премии определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от оклада или в абсолютных величинах.

4.4. В Учреждении могут также устанавливаться премии конкретным работникам (группе работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.5. Окончательное решение о размере премирования принимает директор Учреждения и оформляет приказом.

4.6. Решение о премировании директора Учреждения принимает руководитель органа управления образования по подчиненности Учреждения по предложению выборного профсоюзного органа.

4.7. Основными условиями премирования являются:

- работа без жалоб и замечаний;
- строгое выполнение обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора Учреждения, его заместителей, начальников структурных подразделений и вышестоящих организаций по подчиненности;

- инициатива и творчество, инновационная деятельность;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности Учреждения или отдельного работника и в установленные сроки.

4.8. Премия может быть увеличена, если деятельность работника Учреждения отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существенных проблем, методическая работа;
- высокие достижения учащихся;
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.9. Премия может быть выплачена как поощрение работников, работающих без больничных листов.

4.10. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.11. По решению комиссии по распределению стимулирующих выплат работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишён премии полностью в случае несоответствия условиям премирования, ненадлежащего исполнения обязанностей. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание за соответствующий показатель.

## 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из средств, оставшихся в фонде на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы, и от экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года и из привлеченных средств может выплачиваться материальная помощь:

- к отпуску, для приобретения путёвок,
- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, в целях социальной поддержки,
- а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
  - смерть сотрудника или близких родственников,
  - при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.,
  - на лечение, для приобретения лекарств или платного лечения работника или членов его семьи.

5.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

5.3. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

- в целях социальной поддержки — на основании приказа Директора, согласованного с профкомом;
- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании личного заявления работника и приказа директора Учреждения;
- на лечение — на основании решения Общего собрания работников Учреждения.

5.4. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении образования.

5.5. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором Учреждения.

5.6. При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным работникам Учреждения.

5.7. Директору Учреждения размер материальной помощи определяется на основании и в порядке, установленном администрацией Курортного района Санкт-Петербурга. Материальная помощь директору Учреждения может быть выплачена в общем порядке, предусмотренным Положением, но на основании приказа Главы администрации Курортного района Санкт-Петербурга.

## **6. Компенсации, выплачиваемые работникам**

6.1. Выплата компенсаций осуществляется в соответствии и на основании требований действующего законодательства, локальных нормативных актов.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее положение, а также изменения и дополнения к нему, принимаются решением Общего собрания работников Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

7.2. В случае, если отдельные нормы Положения вступят в противоречие с законодательством Российской Федерации, Санкт-Петербурга, обязательными для исполнения подзаконными актами и/или уставом Учреждения, они утрачивают силу, и применяются соответствующие нормы законодательства Российской Федерации, Санкт-Петербурга, подзаконных актов и/или устава Учреждения. Недействительность отдельных норм Положения не влечёт недействительности других норм и Положения в целом.

**ПЕРЕЧЕНЬ НАДБАВОК И ДОПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Категория работника	Вид доплат и надбавок	Размер в % или в абсолютных числах	На какой период
Заместитель директора по учебно-воспитательной и методической работе; заместитель директора по спортивной работе	1. Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание особых условий для реализации образовательных программ; 3. Обобщение инновационного педагогического опыта, организация новых форм работы. 4. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы; 5. Применение новых методов в организации деятельности педагогического коллектива (НОТ); 6. Особая форма организации при работе с родителями; 7. Создание условий для организации работы по связям с ВУЗами; 8. Высокая результативность в организации опытно-экспериментальной и методической работы в ОУ, аттестация; 9. Активное участие в семинарах и конференциях районного и городского масштаба; 10. Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс. 11. Достижение высоких результатов в организации работы классных руководителей результатов учебной деятельности. 12. Организация занятий по профессиональной ориентации учащихся, с учетом результативности по итогам трудоустройства выпускников на предприятия, поступление в ВУЗы.	до 50%  до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 70%  до 30% до 50% до 50%  до 20%	На весь учебный год
Заместитель директора по спортивной работе	1. Высокая результативность спортивной деятельности тренеров 2. Координация работы тренерских кадров 3. Проведение совещаний и спортивных мероприятий 4. Контроль за работой тренерских кадров и спортсменов	до 70% до 50% до 50% до 50%	
Заместитель директора по АХЧ	1. Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по пожарной безопасности, технике безопасности и охраны труда. 2. Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный ремонт оборудования. 3. Подготовка учреждения к новому учебному году. 4. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы	до 50%  до 70% до 70% до 50%	



Заместитель директора по безопасности образовательного процесса	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мер по предотвращению чрезвычайных ситуаций на территории учреждения</li> <li>2. Контроль за безопасностью образовательного процесса</li> <li>3. Ведение документации, связанной с обеспечением безопасности в учреждении</li> <li>4. Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по пожарной безопасности, технике безопасности и охраны труда</li> <li>5. Четкое соблюдение правил Стандарта безопасности учреждения</li> </ol>	<p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 30%</p> <p>до 50%</p>	
Заведующий библиотекой	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сохранение книжного фонда</li> <li>2. Ведение документации и составление каталога в программе «Библиограф»</li> <li>3. Ведение аннотированного каталога</li> <li>4. Составление технического задания на приобретение книгоиздательской продукции</li> </ol>	<p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 50%</p>	
Заведующий хозяйственной частью	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бережное отношение к имуществу организации</li> <li>2. Ведение документации по обороту имущества организации</li> <li>3. Прием на склад и ведение складской программы</li> </ol>	<p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p>	
Инструктор-методист	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие обоснованных и подтвержденные жалобы (замечания)</li> <li>2. Отсутствие замечаний к оформлению документации</li> <li>3. Качественное и в установленные сроки выполнение особо важных заданий и поручений</li> <li>4. Документально подтверждённое повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков, необходимых для более качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором</li> <li>5. Участие в подготовке и проведении соревнований Учреждения</li> <li>6. Своевременная подготовка технических заданий на осуществление закупок для нужд Учреждения по принадлежности вопроса</li> <li>7. Разработка предложений по обеспечению Учреждения качественным спортивным инвентарем и спортивным оборудованием</li> <li>8. Организация и проведение мониторинга</li> <li>9. Успешное взаимодействие со сторонними, вышестоящими, общественными, спортивными организациями, федерациями по видам спорта и т. д.</li> <li>10. Организация партнерства со сторонними организациями</li> <li>11. Организация и проведение сдачи контрольно-переводных нормативов</li> <li>12. Организация мероприятий по подготовке к участию в тренировочных мероприятиях и (или) сборах</li> <li>13. Подготовка объекта к сдаче контрольно-переводных нормативов</li> <li>14. Подготовка и проведение дня открытых дверей</li> <li>15. Работа с детьми, требующими особого педагогического внимания</li> <li>16. Сложность и напряжённость работы в связи с подготовкой обучающихся к участию в соревнованиях,</li> </ol>	<p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p>	

	<p>спортивных мероприятиях различного уровня</p> <p>17. Дополнительная подготовка места тренировки в связи со сложными погодными условиями и спецификой вида спорта</p> <p>18. Организация работы в социальных сетях, выпуск школьной газеты</p> <p>19. Проведение работы по выявлению способных детей для целей зачисления их в Учреждение</p>	<p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p>	
Педагог-психолог	<p>1. Динамика психологических показателей (диагностика и мониторинг по показателям).</p> <p>2. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>3. Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных психолог. площадок мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работе; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др.</p> <p>4. Участие в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>5. Положительная оценка со стороны - обучаемых; родителей; учителей.</p>	<p>до 40%</p> <p>до 50%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 40%</p>	
Социальный педагог	<p>1. Проведение профилактических мероприятий среди подростков против наркомании, табакокурения, алкоголизма и получение фактических результатов по выявлению и снижению детской преступности.</p> <p>2. Оказание практической помощи в развитии творческих возможностей ребенка.</p> <p>3. Особые показатели при организации проведения летнего оздоровительного отдыха детей, при отсутствии травматизма, заболеваний.</p> <p>4. Выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем обучающихся, своевременное оказание им социальной помощи и поддержки.</p> <p>5. Разрешение конфликтных ситуаций.</p> <p>6. Создание обстановки психологического комфорта и безопасности личности в образовательном учреждении;</p> <p>7. Организация питания обучающихся.</p>	<p>до 50%</p> <p>до 30%</p> <p>до 50%</p> <p>до 30%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 20%</p>	
Преподаватель-организатор по ОБЖ	<p>1. Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат</p> <p>2. Участие в организации и проведении мероприятий по гражданской обороне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городские</li> <li>• школьные (тренировки по эвакуации, КШУ, подготовка документов по ГО и т.д.)</li> </ul>	<p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 50%</p>	

	<p>3. Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности и жизнедеятельности.</p> <p>4. Укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы.</p>	до 20%	
Специалист по кадрам	<p>1. Ведение документов по кадровому делу</p> <p>2. Своевременная сдача отчетности ежемесячно</p> <p>3. Коммуникативная работа с сотрудниками учреждения</p> <p>4. Улаживание конфликтов и споров сотрудников с учреждением</p> <p>5. Интенсивность и напряженность в условиях работы с большим количеством сотрудников</p>	до 50% до 70% до 50% до 50% до 70%	
Инженер по охране труда	<p>1. Содержание в исправности оборудования.</p> <p>2. Подготовка учреждения к новому учебному году</p> <p>3. Подготовка документации по охране труда</p> <p>4. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы</p> <p>5. Работы, не связанные с должностными обязанностями</p>	до 50% до 50% до 50% до 50% до 50%	
Делопроизводитель	<p>1. Работа с документами учреждения (документооборот)</p> <p>2. Ведение баз данных</p> <p>3. Ведение деловой переписки</p>	до 10% до 25% до 60 %	
Инженер	<p>1. Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный ремонт оборудования.</p> <p>2. Подготовка учреждения к новому учебному году.</p> <p>3. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы</p> <p>4. Работы, не связанные с должностными обязанностями.</p>	до 50%  до 30% до 20% до 20%	
Медицинские работники	<p>1. Своевременное заполнение документации;</p> <p>2. Отсутствие жалоб</p> <p>3. Полнота и сроки оказания медицинских услуг в соответствии с лицензией и действующим стандартом</p> <p>4. Соблюдение техники безопасности на рабочем месте</p>	до 50% до 10% до 50% до 30%	
Воспитатель	<p>1. Участие в школьных семинарах и научно-практических конференциях</p> <p>2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, спортивные конкурсы и т.д.)</p> <p>3. Наличие публикаций в методических сборниках, на школьном сайте</p> <p>4. Отсутствие случаев травматизма и правонарушений</p>	до 30% до 30%  до 30% до 30%	
Программист	<p>1. Высокое качество технического обеспечения образовательного процесса.</p>	до 50%	

	2.Большую методическую помощь по созданию и внедрению ЭУП. 3.Сопровождение ОЭР ОУ	до 50% до 25%	
Секретарь	1. Ведение деловой переписки 2. Ведение документооборота организации 3. Ведение журналов строгой отчетности 4. Высокая напряженность в условиях работы школы	до 50% до 40% до 50% до 40%	
Технический и обслуживающий персонал (рабочие)	1.Работы, не связанные с должностными обязанностями 2.Качественное выполнение санитарно-эпидемического режима 3.Проявление высокой дисциплины и культуры труда 4.За высокую напряженность и интенсивность работы	до 50% до 40% до 40% до 50%	
Начальник автохозяйства	1.Составление отчетов по топливу, списание ГСМ 2.Составление договоров 3. Проведение бесед по безопасности дорожного движения с учащимися	до 30% до 30% до 30%	
Техник автохозяйства	1.Изучение технической литературы по эксплуатации и ремонту автотранспорта 2.Введение новых прогрессивных технологий по ремонту и эксплуатации автотранспорта	до 30% до 50%	
Механик автохозяйства	1. Содержание в исправности автотранспорта и оборудования 2. Бережная эксплуатация автотранспорта и оборудования 3. Соблюдение дисциплины и ПВТР	до 20% до 30 % до 30%	
Водители	1. Долговременные выезды в командировки 2. Безаварийная езда и бережная эксплуатация автотранспорта 3. Работа в сложных погодных условиях 4. Мелкий ремонт автотранспорта 5. Уборка и мойка автомобиля 6.Повышение уровня навыков вождения и изучение материальной базы автотранспорта	до 50% до 50% до 20% до 10% до 10% до 30%	

## ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ

**Успешность учебной работы**  
Максимальный совокупный балл = 90 баллам

Показатель	Критерий	Схема расчета	Шкала оценивания критерия
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ при 5-бальной системе	Доля обучающихся в данном классе, имеющие «5» и «4»	<p>Качество знаний по предмету (средний балл по всем классам)</p> <p>Сложность предметов:</p> <p><u>1 группа:</u> русский язык, математика</p> <p><u>2 группа:</u> иностраннный язык, химия, физика, история 9-11 класс, обществознание 9-11 класс, информатика 10-11 класс, литература 9-11 класс</p> <p><u>3 группа:</u> информатика 8-9 класс, биология, география, история СПб, ОБЖ, технология (черчение), история 8 классы, обществознание 8 класс, литература 8 класс, физическая культура</p> <p><u>4 группа:</u> музыка, ИЗО, технология (труд)</p>	<p><b>Максимальный балл=10 б</b></p> <p><u>1 группа:</u> 70-100% =10 б = 8 б 50-59% =6 б 40-49% = 4 б 30-39% = 2 б 25-29 = 1 б</p> <p><u>2 группа:</u> 70-100% =9 б = 7 б 50-59% =5 б 40-49% = 3 б 30-39% = 1 б</p> <p><u>3 группа:</u> 80-100% =8 б = 6 б 60-69% =4 б</p>

			<p>50-59% = 2 б 40-49% = 1 б</p> <p><u>4 группа:</u> 100% = 3 б 90-99% = 2 б = 1 б</p>
Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «5», «4» и «3»	Процент успеваемости (средний балл по всем классам)	<p><b>Максимальная балл — 5 б</b></p> <p><u>1 и 2 группы:</u></p> <p>100% = 5 б 3 б 91-95% = 1 б</p> <p><u>3 группа:</u></p> <p>100% = 3 б 96-99% = 2 б 91-95% = 1 б</p> <p><u>4 группа:</u></p> <p>б</p>
Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности	Результативность участия школьников в олимпиадах и конкурсах, приближенных к олимпиадам	Наличие обучающихся — победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов, дипломантов конкурсов, конференций и т. д. Рассчитывается в июне (на весь год)	<p><b>Максимальный балл — 30 б.</b></p> <p>Всероссийский уровень победитель - 20 б призер — 10 б Региональный уровень победитель — 10 б призер — 6 б Районный уровень</p>

			<p>победитель — 6 б  призер — 4 б  Школьный уровень  1-ое место — 3 б  2,3-е место — 2 б</p>
Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности	Результативность участия школьников в конкурсах КИТ, Кенгуренок, Медвежонок, ЧИП, Бульдог, Золотое Руно	Наличие обучающихся — победителей или призеров конкурсов на районном уровне Рассчитывается в июне (на весь год)	<p><b>Максимальный балл = 10 б</b>  1-5 место = 3 б за каждого учащегося  6 -10 место = 2 б  11-20 место =1 б</p>
Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке качества знаний выпускников начальной, основной и средней ступеней обучения (9 и 11 классы)	Доля выпускников основной и средней школы данного учителя, получивших на ЕГЭ (ГИА) и компьютерного тестирования	Количество обучающихся выпускников 9,11 классов данного учителя, получивших на ЕГЭ или ином виде независимой аттестации <b>результаты выше</b> средних по городу/количество обучающихся, участвовавших в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования/  Рассчитывается в июне на весь год.	<p><b>Максимальный балл = 15 б</b>   <u>Русский язык и математика (9 и 11 классы)</u>  (ЕГЭ и ГИА при условии 100% участия в аттестации)   20-39% = 5 б  40-59% = 8 б  60-80% = 12 б  80-100%=15 б   <u>Иная независимая аттестация и итоговая аттестация по предметам, кроме русского языка и математики, и русский язык и математика при участие &lt;100%</u>   2 б  4 б  6 б  80-100%=8 б</p>

Использование элементов дистанционного обучения в повседневной деятельности	Показатель интенсивного использования ИКТ в педагогической деятельности	Количество предложенных работ, подлежащих проверке и оцениванию в течение периода: блоги, страницы сайтов, google - формы и др.	<b>Максимальный балл = 5 б</b> еженедельно — 5 баллов 1 раз в месяц — 3 балла
Регулярное использование информационных технологий на различных этапах урока	Использование мультимедийных технологий	Наличие мультимедийного банка методических материалов	<b>Максимальный балл=10б</b> Практически на каждом уроке – 10 баллов Не более 1 раза в неделю – 5 баллов Как правило, раз в месяц – 1 балл
Дополнительные баллы для учителей по решению Комиссии			<b>Максимальный балл=10б</b> От 0 до 10 б

### Успешность внеурочной работы учителя по предмету

Максимальный балл = 80 баллам

Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные консультации по предмету)	Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету	Соотношение количества обучающихся, имеющих оценки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем, к численности обучающихся, имеющих неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данному предмету у данного учителя	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов; от 0,79 до 0,6 = 8 баллов; от 0,59 до 0,4 = 6 баллов; от 0,39 до 0,2 = 4 балла; от 0,19 до 0,08 = 1 балл.
Степень заинтересованности обучающихся в углубленном	Доля обучающихся по данному предмету, посещающих	Соотношение количества обучающихся, имеющих положительные оценки по	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов; от 0,79 до 0,50 = 5 баллов;



изучении предмета у данного учителя	предметный факультатив и/или кружок по предмету	предмету и участвующие в факультативах и/или кружках, к численности обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету	от 0,49 до 0,30 = 3 балла; от 0,29 до 0,1 = 2 балла; от 0,09 до 1 человека = 1 балл.
Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного учителя	Доля пропусков учебного предмета обучающимися по неуважительной причине у соответствующего учителя	Соотношение количества пропусков обучающимися по неуважительной причине к общему количеству ученико-часов данного учителя	Максимальный балл = 10 0 пропусков = 10 баллов; от 0 до 0,05 = 7 баллов; от 0,05 до 0,1 – 3 балла; более 0,1 = 0 баллов.
Степень предметной вовлеченности обучающихся в проекты, сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им.	Доля обучающихся по данному предмету, вовлеченных в проект, разработанный (инициированный) учителем	Соотношение количества обучающихся по предмету, участвующих в проекте по предмету, к численности обучающихся по предмету	Максимальный балл = 20 от 1 до 0,8 = 20 баллов; от 0,79 до 0,50 = 15 баллов; от 0,49 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,1 = 5 баллов; от 0,09 и до 1 человека = 2 балла.
Степень вовлеченности обучающихся в проекты, не сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им.	Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (за рамками выполнения функций классного руководителя).	Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них	Максимальный балл = 20 Межшкольный проект = 20 баллов; внутришкольный проект = 3 балла за каждое мероприятие; классный проект - 1 балл за каждое мероприятие.
Разработка и успешная реализация экскурсионной программы по предмету.	Наличие утвержденной экскурсионной программы по предмету.	Документальный отчет по мероприятиям с указанием количества обучающихся, участвующих в них	Максимальный балл = 10. Более 3 экскурсий за отчетный период = 10 баллов; 1 – 2 экскурсии = 5 баллов.

**Успешность внеклассной воспитательной деятельности**  
Максимальный совокупный балл = 78 баллам

Показатель	Критерий	Схема расчета	Шкала оценивания критерия
Работа с документацией	Качество и своевременность сдачи отчетной документации	<b>Максимальный балл-8 б</b>	
		Своевременное заполнение личных дел обучающихся (по итогам учебного года)	2 б
		Качество и своевременность сдачи отчетов по классу (учебная и внеурочная деятельность)	2 б
		Качество и своевременность сдачи плана воспитательной работы (один раз год)	4 б
Интенсивность воспитательной работы, проводимой учителем во внеурочной деятельности	Участие учителя в подготовке и проведении классных, школьных, районных и городских воспитательных мероприятиях	Количество и уровень мероприятия (включая экскурсионные поездки)	<b>Максимальный балл = 38</b>
		В классе (классные часы, праздники)	2 б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в методическую копилку
		Внутришкольное мероприятие	3 б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в

			методическую копилку
		Районное мероприятие	5 б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в методическую копилку
		Городское мероприятие	10 б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в методическую копилку
		Организация выездных мероприятий (отчет можно представить в виде газеты, фотоотчет, изложение и тд )	2 б при предоставлении отчета
		Уровень активности классного коллектива (по результатам экрана соревнований)	Не пропустил ни одного внутришкольного мероприятия- 5 б Пропустил 1-2 мероприятия – 3 б
		Субботник	1 б +1 б за обеспечение 100% явки
		Общешкольные акции, трудовая практика	1 б +1 б за обеспечение 100 % явки
		Создание в классе благоприятного психологического климата (отсутствие обоснованных жалоб от родителей и учащихся)	1 б

		Классный уголок в кабинете	2 б
Степень вовлеченности учащихся в социально-ориентированные проекты, инициированные учителем	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-ориентированные и спортивно-оздоровительные проекты, разработанные учителем	Количество обучающихся, участвующих в социально-ориентированных и спортивных проектах/количество обучающихся у учителя	<b>Максимальный балл — 10 б</b> от 1 до 0,8 = 10 б от 0,79 до 0,5 = 7 б от 0,49 до 0,3 = 5 б от 0,29 до 0,1 = 3 б от 0,09 до 0,1 = 2 б
Вовлечение родителей в подготовку и проведение воспитательных мероприятий	Доля родителей, привлеченных к активному участию в подготовке и проведению внеклассных предметных мероприятий	Количество семей, вовлеченных в воспитательную деятельность/общее количество семей в данных классах  Качество тематических родительских собраний  Качество работы с дневниками обучающихся	<b>Максимальный балл = 12 б</b> более 0,5 = 5 б от 0,3 до 0,49 = 3 б от 0,1 до 0,29 = 2 б от 0,01 до 0,09 = 1 б  3 б – за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в методическую копилку +2 б за обеспечение явки родителей более 50% (по протоколу с подписями)  1 б- проверка дневников 1 раз в неделю
Дополнительные баллы для учителей по решению Комиссии			<b>Максимальный балл=10 б</b> От 0 до 10 б

**Результативность научно-методической деятельности учителя**  
Максимальный совокупный балл = 95 баллам

Показатель	Критерий	Схема расчета	Шкала оценивания критерия
Участие в реализации образовательной программы экспериментальной площадки	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член рабочей группы, участник в создании инновационного продукта)	<b>Максимальный балл = 25 б</b>  Единственный автор выполненного инновационного продукта = 15 б  Член коллектива, разрабатывающего инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 8 б  Участник внедрения инновационного продукта = 2 б
Уровень презентации научно-исследовательской и методической деятельности учителя	Степень участия в совершенствовании учебно — методической работы по предмету	Публикации, признанные педагогической общественностью. Самостоятельные методические разработки, авторские пособия, участие в профессиональных конкурсах, конференциях. Открытые уроки по предмету с использованием современных технологий (с приглашением администрации).	<b>Максимальный балл =25 б</b>  За каждую позицию = 2 б  Участие в конкурсах: Всероссийский уровень: Победитель – 15 б Призер -10 б Участник -8 б Региональный уровень: Победитель – 10 б Призер -8 б

			<p>Участник -5 б          Районный уровень:          Победитель – 5 б          Призер -4 б          Участник -3 б          Школьный уровень:          Победитель – 3 б          Призер -2 б          Участник -1 б</p>
<p>Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя.</p>	<p>Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе или результате повышения квалификации учителя.</p>	<p><b>Максимальный балл = 15 б</b></p> <p>Обучение в магистратуре/аспирантуре/докторантуре, по программам высшего образования = 3 б</p> <p>Обучение на курсах повышения квалификации          Годичные курсы (72 часа и более) = 2 б          Модульные, тематические курсы (до 70 часов) = 1 б</p> <p>Разработка и своевременная сдача методической темы – 3 б</p>
<p>Общественная активность педагога</p>	<p>Участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, предметных комиссиях, в проверке ЕГЭ, ГИА, в жюри профессиональных конкурсов, Руководитель МО, тематическим направлением</p>	<p>Приказы, распоряжения, направления на соответствующую деятельность</p>	<p><b>Максимальный балл = 20 б</b></p> <p>Эксперт = 3 б          Организатор ЕГЭ = 1 б за один ЕГЭ          Руководитель МО = 20б</p>

Дополнительные баллы для учителей по решению Комиссии			<b>Максимальный балл=10 б</b> От 0 до 10 б
---	--	--	---

**Результативность коммуникативной деятельности учителя**  
Максимальный совокупный балл = 23 баллам

Показатель	Критерий	Схема расчета	Шкала оценивания критерия
Уровень коммуникативной культуры при общении с коллегами, учащимися, родителями	Наличие\отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, коллег на характер деятельности учителя		<b>Наличие жалоб за период = -5 баллов</b> (за одну жалобу)
Осуществление режимных моментов работы школы. Исполнительская дисциплина	Участие учителя в поддержании и выполнении требований, закрепленных в локальных актах школы	Дежурство по школе (ежемесячно, по результатам выборочной проверки дежурными администраторами). Реализация требований к внешнему виду учащихся Оформление планирующей и отчетной документации (своевременная сдача и правильное оформление). Работа в кабинете по методическому оснащению и поддержанию его эстетического и санитарного состояния.	<b>Максимальный балл = 18 б</b> Отсутствие замечаний к оформлению журналов и другой отчетной документации – 1 б Объективность и своевременность выставления итоговых оценок – 1 б Содержание и обновление методического оснащения кабинета- 2 б Ведение электронного журнала – 2 б Дежурство по школе = 5 б Выход на замены-2 б Культура внешнего вида = 2 б Отсутствие дисциплинарных нарушений-1 б Санитарное состояние кабинета (сохранность кабинета)= 2 б
Дополнительные баллы для			<b>Максимальный балл – 5 б</b>

учителей по решению Комиссии			От 0 до 5 б
------------------------------	--	--	-------------



**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРЕНЕРОВ****Результативное участие в подготовке спортсмена (команды).  
(Успешность спортивной работы)**

Максимальный совокупный процент = 90%

Показатель	Критерий	Схема расчета	Шкала оценивания критерия	
			Тренерский состав	Специалисты
Участие в соревнованиях, не входящих в ЕКП Минспорта	Результаты участия спортсменов (команды). Учитывается I, II, III место*	городские региональные всероссийские международные разово	до 4 до 6 до 8 до 10	до 2 до 3 до 4 до 5
Состав спортивных сборных команд РФ по видам спорта	Включение обучающихся школы-интерната в составы сборных команд РФ по видам спорта*	Молодёжный Юниорский юношеский разово	8 6 4	4 3 2
Состав профессиональных команд по игровым видам спорта	Включение обучающихся школы-интерната в составы профессиональных команд РФ по игровым видам спорта*	включение разово	8	4
Спортивные разряды и звания	Выполнение/подтверждение обучающимися спортивных разрядов и/или званий*	МСМК МС I, II, III взрослые I, II, III юношеские разово	10 8 6 4	5 4 3 2

- \*Учитываются проценты за каждого обучающегося спортсмена, показавшего результат

**Интенсивность, высокая степень организации работы, качественное выполнение обязанностей.  
(Успешность личной/коллективной работы)  
Максимальный совокупный процент = 110%**

Показатель	Критерий	Схема расчета	Шкала оценивания критерия	
			Тренерский состав	Специалисты
Жалобы и замечания	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны родителей, коллег, специалистов, руководителей	ежеквартально	20	20
Оформление документации	Качественное оформление документации без нареканий и замечаний; своевременное предоставление документации	ежеквартально	20	20
Сохранность учебно-спортивного контингента	Сохранение персонального состава учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	ежегодно	40	40
Отсутствие травматизма	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся во время учебно-тренировочных занятий, соревнований	ежемесячно	40	20
Отсутствие правонарушений	Отсутствие зарегистрированных правонарушений, обучающихся во время учебно-тренировочных занятий, соревнований	ежемесячно	40	20
Участие в профессиональных конкурсах	Участие в конкурсах профессионального мастерства	ежеквартально  участие занятие призового места	10	10
			20	20

Участие в мероприятиях	Участие в мастер-классах, семинарах, фестивалях, конференциях, открытых учебно-тренировочных занятиях	ежеквартально	20	20
	Участие в подготовке и проведении мастер-классов, семинаров, фестивалей, конференций, лекций и т.п.	ежеквартально	20	40
	Участие в подготовке и проведении соревнований	ежеквартально	20	40
	Участие в общегородских, региональных мероприятиях физкультурно-спортивной направленности и в сфере молодёжной политики.	ежеквартально	20	40
Подготовка технических заданий	Участие в подготовке технических заданий на осуществлении закупок для нужд отделения по виду спорта	ежеквартально	10	10
Повышение профессиональной квалификации	Повышение профессиональной квалификации по направлению деятельности, дополнительных навыков	ежегодно	40	40
Публикации (статьи, методические разработки и т.п.)	Наличие опубликованных статей, методических разработок, других материалов относительно профессиональной деятельности	ежегодно	40	60
Командировки	Выезды в долговременные (более недели) командировки	разово, на период командировки	20	20
Сохранность инвентаря и оборудования	Отсутствие случаев существенной поломки инвентаря и оборудования	ежемесячно	10	-
Положительные отзывы	Наличие положительных	ежеквартально	20	20

	отзывов от со стороны родителей, коллег, специалистов, руководителей			
Напряжённость	Высокая напряжённость и интенсивность работы, выполнение особых поручений	ежеквартально	20	20
Активность	Активное участие в обсуждении, разработке, рецензировании проектов, документов; внесение инновационных предложений	ежемесячно	20	20