


ПРИНЯТО
Решением Педагогического Совета
ГБОУ гимназия № 426 Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 31 августа 2016 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ гимназия № 426
Санкт-Петербурга
 Е.А. Стогова
Приказ № 148 от 31.08.2016



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ
РАБОТНИКАМ ГИМНАЗИИ
(с «01» сентября 2016 г.)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Устава гимназии.

1.2. Материальное поощрение работников гимназии из Фонда надбавок и доплат устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Источники формирования поощрительного фонда:

- Надтарифный фонд оплаты труда.
- Экономия фонда заработной платы;
- Отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;
- Целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;
- Иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

1.4. Выплата средств из Фонда надбавок и доплат производится за фактически отработанное время или фиксированной суммой.

2. Виды материального стимулирования.

2.1. В целях материального стимулирования работников в гимназии применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки,
- доплаты,
- премии,
- материальная помощь.

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

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

2.4. *Премии* - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда гимназии в целом или отдельными работниками. В гимназии применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников гимназии. Премирование производится по

достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

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

3. Порядок установления и отмены надбавок работникам школы

3.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам образовательного учреждения, устанавливаются в ставках, % к ставке или нагрузке, а также в абсолютных величинах.

3.2. Надбавки к должностному окладу руководителя образовательного учреждения за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также премирование устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления – главой администрации района из ФНД учреждения.

3.3. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией по распределению фонда надбавок и доплат, и утверждаются приказом директора по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Надбавки за интенсивность и качество работы устанавливаются на определённый период (полугодие, квартал, месяц) по результатам работы за предыдущий период.

3.4. При установлении надбавок, доплат, определения размера премий работникам школы используются следующие критерии труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых администрацией, вышестоящими организациями, методическими объединениями;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового опыта в учебно-воспитательный процесс, работа над программами, учебниками и пособиями;
- активное участие в общественной жизни гимназии;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка гимназии.

3.5. В пределах фонда надбавок и доплат, по согласованию с выборным профсоюзным органом гимназии и комиссии по распределению фонда надбавок и доплат, по предложению администрации гимназии возможна доплата до минимальной заработной платы, а также введение дополнительных должностей для качественного обеспечения учебно-воспитательного процесса, организации методической и научной работы, обеспечения технического сопровождения жизнедеятельности гимназии и создания комфортных условий (обеспечения чистоты, порядка, сохранности материальных ценностей и личных вещей учащихся и работников ОУ и др.). Оформляется приказом директора ОУ с указанием должности, работника и периода выполнения работы.

3.6. Педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых по решению комиссии по распределению фонда надбавок и доплат отвечает нескольким требованиям к установлению надбавок, по каждому требованию устанавливается соответствующая надбавка.

3.7. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом директора школы в размере до 30% ставки заработной платы или должностного оклада.

Надбавка может быть установлена на определенный период времени или на выполнение конкретного объема работ.

3.8. Доплаты за исполнение обязанностей директора устанавливаются в размере до 40% ставки заработной платы или должностного оклада.

3.9. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора до истечения срока действия приказа об их

установлении, на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам на основании приказов директора школы.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение Устава гимназии;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы.

4. Показатели, учитываемые при оценке труда.

4.1. Условия установления доплат и надбавок для персонала:

- эффективное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо значимой для осуществления образовательных целей работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении.

4.2. В основе определения размера стимулирующей надбавки для **педагогических работников**, порядка расчета и выплаты отражены показатели качества и результативности труда педагогов, согласно рекомендованным Комитетом по образованию Санкт-Петербурга примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (приложения 1, 2). Для расчета выплат используются следующие критерии:

1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).
2. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функции классного руководителя.
3. Результативность научно-методической деятельности учителя.
4. Участие в методической, научно-исследовательской работе.
5. Результативность коммуникативной деятельности учителя.

4.3. При установлении надбавок, доплат, определении размеров премий педагогическим работникам школы также учитываются следующие критерии качества оценки их труда:

- доступность: минимальный отсев, охват, системная подготовка к непрерывному образованию по окончании школы;
- выполнение государственного стандарта образования, позитивная динамика учебных достижений;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся в целом и по учебным предметам;
- результативная воспитательная работа и дополнительное образование;
- использование современных технологий обучения;
- высокая квалификация педагогов: обучение на курсах повышения квалификации каждые 5 лет, участие в профессиональных конкурсах разного уровня, наличие собственных методических разработок, распространение опыта, высокий уровень исполнительской дисциплины;
- удовлетворенность образовательными услугами со стороны заказчиков качественного образования.

5. Ежемесячные надбавки и доплаты.

5.1. Доплата за проверку тетрадей производится в размере:

от 7% от базового оклада – учителям начальных классов, учителям русского языка и

литературы, учителям математики.

5.2. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебной мастерской, спортивным залом производится в объеме до 10% от базового оклада при обеспечении сохранности оборудования и пособий.

5.3. Доплата за неблагоприятные факторы работы может устанавливаться в размере до 20% за:

- за работу, связанную с ПЭВМ (более 50% рабочего времени);
- за работу с дезинфицирующими средствами уборщикам служебных помещений;
- за работу с библиотечным фондом;
- за вредные условия труда на основании решения комиссии по аттестации рабочих мест.

5.4. Ежемесячные постоянные выплаты из стимулирующей части оплаты труда могут устанавливаться работникам в процентах от базового оклада или в абсолютных величинах (рублях) и:

- за работу с базами данных (Пенсионный фонд, Параграф: Кадры, Учащиеся (движение), Транспортная база, Профилактика правонарушений несовершеннолетних, Питание) – до 2000 руб.;
- за комплектование библиотечного фонда ОУ – до 1000 руб.;
- за работу с больничными листами работников – до 2000 руб.;
- за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности – до 5000 руб.;
- за деятельность, требующую значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания) – до 30 %.

5.5. Доплаты за выполнение общественных работ (председатель профсоюза, руководитель МО, председатель комиссии, секретарь педагогического совета и др.) устанавливаются в размере до 5000 рублей.

5.6. За долголетний труд сотрудникам, имеющим стаж работы в гимназии 30 и более лет устанавливается ежемесячная выплата в размере от 500 рублей.

6. Премирование.

6.1. Премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников выплат, выплачиваются с целью стимулирования высокой эффективности работы педагогов и сотрудников школы в деле повышения качества учебной и воспитательной, а также хозяйственной и финансовой работы.

6.2. Выплата премий всем категориям работников школы осуществляется по результатам работы за определенный период (месяц, четверть, триместр, полугодие, учебный год).

6.3. Юбилеям-работникам школы (50 лет и далее через каждые 5 лет), не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, по представлению профсоюза выплачивается единовременное вознаграждение.

6.4. Размер премии определяется по представлению предложений выборного профсоюзного органа, председателей МО, администрации гимназии. Премии максимальными размерами не ограничены.

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

6.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

6.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения

существующих проблем;

- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

7. Материальная помощь.

- **7.1.** Работникам школы, в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат, может осуществляться выплата материальной помощи в целях социальной поддержки постоянных работников школы, к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смертью супруга (супруги) и близких родственников (детей, родителей),
- при несчастных случаях,
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника, или членов его семьи,
- трудным материальным положением.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

- **7.2.** Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

- **7.3.** Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и представления профсоюзного комитета. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа директора школы с учетом положений настоящего раздела.

ФНО _____

Критерии оценки качества труда учителей

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Расчет (вычисления, фамилии и т.п.)	Баллы
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)					
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ при 5-балльной системе П1	Доля обучающихся, получивших по предмету оценки «4» и «5»	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода разделить на количество обучающихся, затем умножить на коэффициент предмета и умножить на 100	0,1 – русский, математика, 1 класс 0,09 – иностр. язык 0,08 – физика, химия 0,07 – история, обществознание 0,06 – география, биология, информатика, ОБЖ 0,05 – технология 0,03 – физ-ра, ИЗО, музыка	Всего обучалось - _____ чел. На «4» и «5» - _____ чел.	
Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ П2	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно»	Количество учащихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода / численность обучающихся	Максимальный балл = 5 0 = 5 баллов; от 0,01 до 0,04 = 3 балла; от 0,041 до 0,08 = 1 балл; от 0,081 и выше = 0 баллов	Количество уч-ся, получивших «2» по каждому предмету: _____	
Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности) П3	Доля обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам периода	Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода / на численность обучающихся (сначала сосчитать	Максимальный балл = 20 от 1 до 0,6 = 20 баллов; от 0,59 до 0,48 = 15 баллов; от 0,47 до 0,36 = 10 баллов; от 0,35 до 0,25 = 8 баллов; от 0,24 до 0,13 = 5 баллов от 0,12 до 0,05 = 2 балла от 0,04 до 0 = 1 балл.	Количество учащихся, повысивших оценку по каждому предмету: _____	
Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности Берутся сведения на конец учебного года П4	Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др.	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, конкурсов.	<i>Всероссийский уровень</i> Победитель = 12баллов Призер = 9 баллов Участник=5 баллов <i>Региональный уровень:</i> победитель = 8 баллов Призер = 5 баллов Участник=5 баллов <i>Районный уровень,</i> победитель = 3 балла, призер 2 б., участник 1 б.	Название олимпиады, фамилия ученика, результат	

<p>Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4-е, 9-е, 11-е классы)</p> <p>Берутся сведения на конец учебного года</p> <p>П5</p>	<p>Доля выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ (ГИА или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по району (городу)</p>	<p>Количество обучающихся - выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ или ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по району \ количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования</p>	<p>Максимальный балл = 30 от 1 до 0,7 = 30 баллов; от 0,69 до 0,58 = 20 баллов; от 0,57 до 0,46 = 15 баллов; от 0,45 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,20 = 5 баллов; от 0,20 до 0,105 = 2 балла; от 0,10 до 0 = 1 балл.</p>	<p>Заполняется комиссией по протоколам</p>	
<p>Критерий (К2): Успешность внеурочной работы по предмету, проводимой за рамками функционала классного руководителя</p>					
<p>Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (<u>индивидуальные консультации по предмету</u>)</p> <p>Указать день и время</p> <p>П1</p>	<p>Доля обучающихся, успевающих на оценку «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету.</p> <p>При наличии утвержденного графика индивидуальных консультаций по предмету</p>	<p>Количество часов индивидуальных консультаций (не из тарификации)</p>	<p>1 час – 1 балл</p>	<p>Расписание дополнительных занятий, не входящих в тарификацию</p>	
<p>Результативность проектной деятельности с учащимися</p>	<p>Количество проектов, представленных на районном, городском и т.д. уровне</p>	<p>Отчет по проектам</p>	<p>Районный проект (мероприятие): Участник – 1 балл Призер – 2 б. Победитель – 3 б.</p> <p>Региональный проект (мероприятие): Участник – 3 балла Призер – 5 б. Победитель – 8 б.</p>	<p>Название проекта, фамилия ученика, уровень защиты проекта (район, город, Россия и т.д.), результат</p>	
<p>Критерий (К3): Результативность научно-методической деятельности учителя</p>					
<p>Уровень презентаций научно-исследовательской и методической</p>	<p>Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном собственном</p>	<p>Документальное подтверждение участия в конференции.</p>	<p>При статусе докладчика: всероссийский уровень = 7 баллов;</p>	<p>Название конференции, уровень, тема доклада</p>	

деятельности учителя П1	исследования в научных конференциях.		городской уровень = 5 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл.		
Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя. <u>Показатель берется на весь год.</u> П2	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	обучение на курсах повышения или переподготовки = по 1 баллу.	Название курсов	
Результативность презентации собственной педагогической деятельности. <u>Показатель берется на весь год.</u> П3	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней -районных -городских -всероссийских	Всероссийский уровень 1 место = 20 баллов 2\3 место = 16 баллов Городской уровень 1 место = 12 баллов 2\3 место = 9 баллов Районный уровень 1 место = 6 баллов 2\3 место = 4 балла Участник = 2 балла	Название конкурса, уровень, результат	
Степень активности инновационной деятельности учителя <u>Показатель берется на весь год.</u> П4	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации).	Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому участнику	По справке от руководителя группы	
Критерий (К4): Результативность коммуникативной деятельности учителя					
Степень готовности учителя к	Уровень, вид и периодичность (частота)	Документально подтвержденные данные о проведенном	Семинар по предмету регионального или	Сертификат о публикации, сведения предоставляются	

обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта П1	проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.	мероприятия, организации события. Баллы суммируются	всероссийского уровней = 5 баллов за каждый; мастер-классы, открытые уроки = 2 балла за каждый публикация районного уровня — 3 б., городского — 4 б., всероссийского — 5 б.	администрацией	
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями П2	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя.		Отсутствие жалоб за период = 5 баллов. При грубом нарушении дисциплины снимаются 10 баллов	сведения предоставляются администрацией	
Уровень корпоративной культуры П3	Сотрудничество при решении общешкольных задач (организация внеурочной образовательной деятельности на основе межпредметной интеграции, выступления на заседаниях МО, на педагогических советах, взаимопосещение уроков)		Выступление в качестве докладчика на педсовете - 10 б., содокладчика - 5 баллов, на МО — 2 б. Оформление стендов, создание буклетов, брошюр, презентаций для сайта и общешкольных мероприятий — до 10 б. посещение открытых уроков — 1 балл (баллы суммируются, но не более 5 баллов)		
Критерий (К5): Поощрение комиссии					
Исполнительская дисциплина	Своевременная сдача отчетности, своевременное заполнение электронного журнала, качественное дежурство по школе, отсутствие опозданий, отсутствие фактов удаления учащихся с уроков		До 30 баллов		

Методическая тема:

Год работы: _____

Что сделано на «__» ____ 20__ г.: