

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников ГБОУ школы № 18
Центрального района
Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от 29.08.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ школа №18
Центрального района Санкт-
Петербурга

Приказ № 96-01 от 29.08.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установлении доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество и эффективность работы, предоставлении материальной помощи работникам ГБОУ школы №18 Центрального района

I. Общая часть

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения образования вводятся следующие виды выплат работникам ГБОУ школы № 18 Центрального района Санкт-Петербурга:

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера;
- премиальные выплаты, в т. ч. единовременные разовые вознаграждения;
- материальная помощь.

1.1. Общие положения

1.1.1 Настоящее Положение гарантирует социально-экономическую защиту прав работников учреждения, а также определяет основную цель материального стимулирования - усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального стимулирования сотрудников:

- выплаты стимулирующего характера за эффективность и качество труда работников;
- надбавки и доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, высокие достижения в труде, за сложность и напряженность труда
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

1.1.3. Основой гарантии на социально-экономическую защиту прав работников является материальная помощь.

1.1.4. Положение принимается на общем собрании коллектива.

II. Выплаты стимулирующего характера за эффективность и качество труда работников

2.1. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы, связанные с эффективностью труда, выплачиваются одновременно с заработной платой на основании приказа директора школы в соответствии с решением Комиссии в пределах установленного фонда оплаты труда (приложение № 1).

2.2. Выплаты устанавливаются на следующие периоды:

- с 01 января по 31 августа
- с 01 сентября по 31 декабря.

2.3. При оценке эффективности труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции; - проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- успешность учебной и воспитательной работы;
- результативность научно-методической деятельности, обмен педагогическим опытом;
- результативность коммуникативной культуры и активная профессиональная и общественная позиция;
- обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся;
- уровень трудовой и исполнительской дисциплины.

2.4. Показатели деятельности педагогических работников отражают не только процесс работы, но и увязаны с результатами деятельности учреждения в целом.

2.5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен или ее выплата прекращена при нарушении трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации о результатах работы, при наличии административного взыскания.

2.6. Вновь назначенным работникам, исчисление стимулирующих выплат производится не ранее очередного отчетного периода.

2.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу руководителя образовательного учреждения устанавливаются распоряжением работодателя.

III. Порядок установления доплат и надбавок

3.1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера (доплаты и надбавки) устанавливаются педагогическим и непедагогическим работникам в пределах установленного фонда оплаты труда и выплачиваются одновременно с заработной платой. Период, за который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется комиссией, утверждается приказом руководителя учреждения.

3.2. Выплаты устанавливаться как на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год; полугодие учебного года, учебный год), так и на неопределенный срок.

3.3 Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы, сложности работ и их цикличности.

3.4. Надбавки за сложность и напряженность труда выплачиваются по представлению администрации, в том числе за:

- административным работникам за исполнение функции других административных работников, находящихся в отпуске или на лечении;

- административным и педагогическим работникам за высокую культуру ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации;
- педагогическим работникам, работающим в разновозрастных и разноуровневых классах и группах, в том числе с обучающимися, имеющими нарушения аутистического спектра при подготовке в отчетный период больших общешкольных мероприятий (предметных и тематических недель, спортивных праздников и т.п.);
- педагогическим работникам при превышении наполняемости классов и групп, имеющим в своем составе обучающихся из «группы риска»;
- педагогическим работникам при обеспечении участия обучающихся в мероприятиях внепредметной направленности школьного, районного и городского уровней;
- педагогическим работникам за высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания;
- классным руководителям за позитивные результаты деятельности по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; повышение уровня занятости учащихся во внеурочное время; организация самоуправления, активного отдыха, досуга детей, оздоровление обучающихся и др.);
- техническим работникам за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений;
- техническим работникам за оперативность выполнения заявок по устранению неполадок;
- педагогическим и техническим работникам за высокое качество проведения генеральных уборок и т.п.

3.5 Размер стимулирующих выплат для работающих совместителей может быть установлен из расчета не более 50% установленных расчетных показателей для основных работников.

3.6. Размер стимулирующих выплат может быть снижен в связи с изменениями объемных показателей, устанавливаемых в соответствии с распоряжениями администрации Центрального района «Об установлении размера фонда надбавок и доплат» и не может его превышать.

IV. Установление надбавок, доплат, премий и материальной помощи

4.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты. Доплата и надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

4.2. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты; снижение качества работы, за которую определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

V. Показатели для установления доплат и надбавок.

5.1. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, ввести:

п/п	Вид доплат и надбавок	Размер (устанавливается в рамках действующей редакции положения)	На период
<u>Доплаты</u>			
1	Проверка тетрадей: - учителям русского языка, - учителям математики - учителям начальных классов -	1500 рублей	М
2	Заведование кабинетом	2000 рублей	По ежемесячному приказу
3	За руководство методическим объединением,	2000 рублей	По ежемесячному приказу
4	За заведование учебной мастерской, кабинетом, ответственному за технические средства обучения	2000 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
5	За работу с библиотечным фондом	2000 рублей	По ежемесячному приказу
6	Учителям и специалистам за ведение делопроизводства: - ведение личных дел учащихся, - обработка и предоставление статистической отчетности - работа с АИС ГЗ, ООС, на площадке Сбербанка	2500 рублей 2000 рублей 2000 рублей 20000 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
7	Ведение/заполнение Баз: Параграф", «Навигатор», «Мониторинг Питания» Базой СКУД и СОП и др. Ведение программы 1 С Формирование и подписание документов в 1С	7500 рублей 9000 рубле 1000 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
8	Организация профориентационной работы с учащимися, профилактика детского травматизма	3500 рублей 3500 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)

9	Работа по организации доступной среды для детей инвалидов Осуществление мониторинга по закупкам, составление технических заданий, организация работы с поставщиками	5000 рублей 14000 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
10	Исполнение обязанностей: - секретаря педсовета, - секретарей и председателей школьных комиссий и советов -	1000 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
11	Исполнение обязанностей члена ТМППК.	3500 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
12	Общественному инспектору по охране труда.	2000 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
13	Ответственному за БДД.	3000 рублей	По ежемесячному приказу
14	Ответственному за охрану труда	2000 рублей	По ежемесячному приказу
15	Уполномоченный по делам ГО ЧС, связь с военкоматом, ответственный за мобилизацию	2000 рублей	По ежемесячному приказу
16	За организацию взаимодействия с научным, просветительскими организациями, - организация практики студентов	3500 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
17	Ведение группы школы «ВКонтакте» (госпаблики)	7000 рублей	По ежемесячному приказу
18	За организацию взаимодействия общественными организациями по работе с детьми-инвалидами	3500 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
19	За организацию взаимодействия с учреждениями по охране детства, системы профилактики	3000 рублей	По ежемесячному приказу (при наличие такой работы)
20	За ведение школьного сайта, за сопровождение работы школьного сайта	7500 рублей	По ежемесячному приказу
21	За организацию и оформление информационного пространства школы (оформление сменных тематических и информационных стендов для учащихся и родителей)	2000 рублей	По ежемесячному приказу по школе (при наличие такой работы)

22	Ответственный за БДД	3000 рублей	По ежемесячному приказу по школе
23	Ответственный за школьную службу медиации	1000 рублей	По ежемесячному приказу по школе
24	Работа с базой Метрополитена (осуществление взаимодействия) Ведение базы Метрополитена	2000 рублей 3500 рублей	По ежемесячному приказу по школе
25	За подготовку школы к новому учебному году в зависимости от коэффициента участия: - за проведение мелкого текущего ремонта мебели, оборудования, библиотечного фонда, проведение генеральных уборок; - за проведение мелкого текущего ремонта школьных помещений - за проведение крупного текущего ремонта школьных помещений -	3500 рублей 5000 рублей 10000 рублей	По приказу по школе на основании представления администрации
<u>II Надбавки</u>			
1.	За сложность, напряженность, интенсивность труда и высокое качество работы: - заместителям директора, - педагогическим работникам, - техническим работникам:	7500 рублей 5000 рублей 5000 рублей	По ежемесячному приказу по школе на основании представления администрации
2	Административным и педагогическим работникам за высокую культуру ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	не более 50 % должностного оклада	По приказу по школе на основании представления администрации
3.	Иные надбавки, указанные в п.3.2	не более 30 % должностного оклада	По приказу по школе на основании представления администрации

5.2. Премирование сотрудников производится:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за высокие показатели в учебной, воспитательной и трудовой деятельности,
- по результатам участия или проведения значимых для учреждения мероприятий, в зависимости от коэффициента участия на основании представления заместителей директора, к которым относятся: семинары, конференции, педагогические и детские конкурсы и соревнования, общешкольные мероприятия, участие в олимпиадном движении, участие в процедуре лицензирования и аккредитации деятельности ОУ, по результатам проведения экспертных мероприятий и комплексных проверок и т.п. .

Кроме этого разовые премии могут выплачиваться к праздничным и значимым датам, таким как: День знаний (1 сентября), День учителя (5 октября), Новый год (1 января), День

защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник последнего звонка (25 мая).

Сотрудники учреждения премируются к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.).

5.3. Премии ограничиваются пределами фонда и выплачиваются на основании приказа по учреждению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время, если иное отдельно не указано в приказе.

5.5. Премии и надбавки директору учреждения выплачиваются на основании распоряжения главы администрации Центрального района.

5.6. Материальная помощь оказывается работникам ГБОУ школы № 18 Центрального района на основании положения о выплате материальной помощи работникам ГБОУ школы № 18 центрального района Санкт-Петербурга.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Семенова В.А.

Критерии оценки эффективности и качества труда учителей

Образовательных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) образования.

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся) Максимальный совокупный балл по = 55 баллов			
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5» (И1.1.)	Количество учащихся, получивших оценки «4» и «5» по итогам периода / численность обучающихся	Базовый балл=20 (домашнее обучение, «Особый ребенок», музыка, рисование, ОБЖ, СБО) Повышающий коэффициент сложности предмета: 0,5-начальная школа, русский язык и литература, математика; 0,25-естествознание, история, география, технология, физкультура, ЭКГ. от 1 до 0,7 / высокий = 20 баллов; от 0,69 до 0,40 / достаточный = 16 баллов; от 0,39 до 0,28 / средний = 12 баллов; от 0,27 до 0,10 / низкий = 8 баллов; менее 0,10 / без динамики = 0 баллов. Максимальный балл – 30 баллов
Степень выравнивания уровня знаний, обучающихся (динамика учебной успешности) (П2)	Доля обучающихся в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода (И1.2.)	Количество учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе	Максимальный балл = 15 от 1 до 0,6 = 15 баллов; от 0,59 до 0,3 = 10 баллов; от 0,29 до 0 = 5 баллов
Сроки сдачи документации, производственная дисциплина (П3)	(И1.3.)		Максимальный балл = 10 Своевременная сдача документации = 10 баллов; Несвоевременная сдача документации = минус 20 баллов; Отсутствие нарушений производственной дисциплины =10 баллов Нарушение производственной дисциплины = минус 20 баллов.
Критерий (К2): Успешность внеурочной работы проводимой за рамками функционала классного руководителя Максимальный совокупный балл по К2 = 30 баллов			
Уровень достижений обучающихся во внеурочной деятельности (П4)	Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др. (И2.1.)	Наличие обучающихся – победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Максимальный балл = 30 <i>Международный, Всероссийский уровень:</i> Победитель = 30 баллов Призер = 20 баллов <i>Региональный, городской уровень:</i> Победитель = 15 баллов Призер = 10 баллов <i>Районный уровень:</i> Победитель = 10 баллов

				Призер = 7 баллов
Критерий (К3): Результативность научно-методической деятельности учителя Максимальный совокупный балл по К3=45 баллов				
Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П 5)	Уровень и статус участия с учителя с информацией о самостоятельном исследовании в научных конференциях (ИЗ.1)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника.	Максимальный балл =10 баллов при статусе докладчика. Международный уровень участия = 10 баллов; всероссийский уровень = 7 баллов; городской уровень = 3балла; школьный уровень =1 балл. Максимальный балл =2 балла при статусе участника конференции любого уровня.	
Результативность презентации собственной педагогической деятельности (П6)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (ИЗ.2)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призёра (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней -районных -городских -всероссийских	Максимальный балл = 20 баллов Всероссийский уровень 1 место=20 баллов, 2\3 место = 16 баллов. Городской уровень 1 место =12 баллов, 2\3 место = 9 баллов. Районный уровень = 6 баллов, 2\3\уровень = 4 балла.	
Степень активности инновационной деятельности учителя (П 7)	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения (ИЗ.3)	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации).	Максимальный балл = 15 баллов Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного 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	
Критерий (К4): Результативность коммуникативной деятельности учителя Максимальный совокупный балл по К4 = не более 10				
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями. (П8)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя. (И4.1)		Отсутствие жалоб за период = 5 баллов Наличие обоснованных жалоб = минус 100 баллов	
	Доля родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельности учителя (И4.2)	Количество родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельности учителя за период \ количество опрошенных	Максимальный балл = 5 баллов Субъективная оценка родителями (обучающимися) характера деятельности учителя, полученная в ходе анкетирования от 1 до 0,8 = 5 балла; от 0,79 до 0,6 = 4 балла; от 0,59 до 0,4 = 3 балла; от 0,39 до 0,2 = 2 балла; от 0,19 и менее = 0 баллов	
Максимальное количество баллов – 140				