

Согласовано
Председатель профкома
ГБОУ

школы - интерната № 67
М.И. Иоганн Е.М. Иоганн
«29» 12 2016

Принято
Решением общего собрания
ГБОУ школы-интерната № 67
Протокол № 2
От «29» 12 2016

Утверждаю
Директор ГБОУ
школы - интерната № 67

Т.В. Азацкая
приказ № 24 от 29.12.16

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
ГБОУ школы - интерната № 67 Пушкинского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников ГБОУ школы – интерната № 67 Пушкинского района Санкт-Петербурга разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании», который относит к компетенции образовательного учреждения установление надбавок и доплат к должностным окладам работников, порядок и размеры их премирования, регулирует особенности оплаты труда работников образовательных учреждений, который четко определяет, что образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного образовательного учреждения самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также с целью усиления заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения ответственности и сознательности сотрудников, а также закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в ГБОУ школе- интернате. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы – интерната по реализации уставных целей.

1.3. Оплата труда работников ГБОУ школы – интерната № 67 предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и правовыми нормативными актами РФ:

- Трудовым кодексом РФ;
- Законом РФ «Об образовании»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени /норме часов педагогической работы за ставку заработной платы/ педагогических работников образовательных учреждений» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 4 февраля 2011 г. N 19709).

Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников школы - интерната устанавливаются, в настоящее время, в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников

государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга» и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

Закон Санкт-Петербурга № 531-74 от 05.10.2005г. «О системе оплаты труда работников государственных организаций Санкт-Петербурга» в ред. Законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 №81-19, от 17.07.2013 №448-81, от 25.12.2015 №904-186, от 08.12.2016 № 637-111, Приложение1.

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».

Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

Устав школы.

В случае изменения должностных (базовых) окладов, ставок заработной платы на основании Постановлений Правительства Российской Федерации, Правительства Санкт-Петербурга заработная плата автоматически пересчитывается и, в случае необходимости, в данное Положение могут быть внесены изменения.

1.4. Положение является локальным нормативным актом школы - интерната, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с уставом школы - интерната.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы - интерната.

1.6. Оплата труда работников школы - интерната предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы - интерната и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.8. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.9. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования осуществляются за счет общего фонда оплаты труда (включающего в себя тарифный и надтарифный фонды), предусмотренного сметой школы - интерната. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.10. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется не менее 2 % от надтарифного фонда и экономия по заработной плате по итогам отчетного периода.

1.11. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива (профсоюзный комитет школы).

1.12. В пределах фонда оплаты труда, по согласованию с профсоюзным комитетом школы - интерната и комиссии по материальному стимулированию, по предложению администрации школы - интерната возможно введение дополнительных должностей для качественного обеспечения учебно-воспитательного процесса, организации методической и научной работы, обеспечения технического сопровождения жизнедеятельности школы - интерната и создания комфортных условий (обеспечения чистоты, порядка, сохранности материальных ценностей и личных вещей обучающихся, воспитанников и работников школы и др.). Оформляется приказом директора школы - интерната с указанием должности, работника и периода выполнения работы.

1.13. Надбавки и доплаты могут быть отменены и изменены в размерах по приказу Главного распорядителя Администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга, по приказу директора школы – интерната до истечения срока действия приказа об их установлении за нарушение Устава школы – интерната и Правил внутреннего распорядка, за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей по согласованию с профсоюзным комитетом. Основанием являются докладные записки и аналитические справки заместителей директора.

1.9. Надбавки и доплаты, установленные педагогическим, руководящим и другим работникам школы - интерната, в соответствии с настоящим Положением выплачиваются на основании протокола комиссии по материальному стимулированию и приказа директора ежемесячно.

1.20. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы - интерната.

1.21. Источники формирования поощрительного фонда:

1. Надтарифный фонд оплаты труда.
2. Экономия фонда заработной платы
3. Целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;
4. Иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

Образовательное учреждение вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства, за счет предоставления платных дополнительных образовательных услуг и иных предусмотренных настоящим Уставом услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц.

Образовательное учреждение вправе осуществлять приносящую доходы деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, и соответствующую этим целям. Доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступают в самостоятельное распоряжение Образовательного учреждения.

Привлечение Образовательным учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров

финансового обеспечения деятельности Образовательного учреждения за счет средств Администрации района.

1.22. Решения об установлении надбавок учителям и работникам школы - интерната дается Комиссией о материальном стимулировании, избираемой на общем собрании трудового коллектива в составе 5 человек и утвержденной приказом директора образовательного учреждения.

Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией школы - интерната, комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с профсоюзным комитетом школы. Администрация и комиссия о материальном поощрении обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех работников учреждения.

2. Виды материального стимулирования.

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

- 2.1.1 Надбавки
- 2.1.2. Доплаты
- 2.1.3. Премии
- 2.1.4. 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 школы – интерната в целом или отдельными работниками. В школе – интернате применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы - интерната. 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.

2.6. В качестве формы поощрения и компенсации можно использовать формы нематериального поощрения работников в виде представления дополнительных дней отдыха в каникулярное время:

- за привлечение к оформлению аттестатов – до 2 дней;
- за работу в выходные дни – от 1 до 2 дней;
- за участие в работе районных экспертных групп и аттестационной комиссии – в соответствии с приказом Администрации Пушкинского района.

- за организацию и участие в городских и областных конференциях, семинарах и т.д., с учетом фактически затраченного времени, превышающего нормы рабочего времени.
- 2.7. Соответствие деятельности педагогических работников требованиям к установленным надбавкам определяется ежемесячно комиссией по материальному стимулированию.
- 2.8. Положение принимается Педагогическим Советом образовательного учреждения и утверждается приказом директора образовательного учреждения.
- 2.9. Педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых по решению комиссии по материальному стимулированию отвечает нескольким требованиям к установлению надбавок, по каждому требованию устанавливается соответствующая надбавка.
- 2.10. Надбавки за особые достижения в профессиональной деятельности по совместительству выносятся на решение комиссии по материальному стимулированию.

3. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу.

- 3.1. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке или по разряду ЕТС или в абсолютных величинах (денежных суммах).
- 3.2. Нормативная наполняемость классов устанавливается в размере 12 человек и является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которой оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение числа учащихся в классе нормативной величины может быть компенсировано педагогическому работнику установлением ежемесячной соответствующей доплаты (при наличии средств) или разовой выплатой.
- 3.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за разницу в тарифных окладах и др. - устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга (как субъекта РФ).
- 3.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах).
- 3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.
- 3.6. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется Комиссией по материальному стимулированию по рекомендации заместителей директора (или руководителя структурного подразделения) и утверждается приказом директора школы - интерната с указанием срока установления доплаты или надбавки.
- 3.7. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок (учебный год, полугодие, четверть, месяц и на период выполнения работ).
- 3.8. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя.
- 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 - интерната

3.10. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных выплат.

3.11. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к базовому окладу, а также в абсолютных величинах, исчисляемых от базового оклада. Надбавки и доплаты начисляются за фактически отработанное время.

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 школы - интерната;
- нарушение Правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы.

Показатели, учитываемые при оценке труда.

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.

2. В основе определения размера стимулирующей надбавки для **педагогических работников**, порядок расчета и выплаты отражены Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

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.

3. При установлении надбавок, определении размеров премий педагогическим работникам школы – интерната 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.

Индивидуальная работа с учащимися:

- здоровье детей (забота со стороны классного руководителя);
- прилежание детей в учебе и общественно полезных делах;
- регулярное посещение занятий детьми;
- вовлечение школьников в кружки, секции;
- травматизм;
- поведение детей в школе и вне школы.

Работа с родителями:

- родительские собрания (регулярность проведения – не менее 1 раза в четверть и по мере необходимости, явка родителей на собрание, интересные формы проведения родительских собраний);
- индивидуальные встречи с родителями;
- привлечение родителей к воспитательной работе в классе;
- педагогическое просвещение родителей.

Работа с коллективом класса (для классных руководителей):

- активное и продуктивное участие класса в общешкольных мероприятиях,
- организация экскурсий, походов, праздников, внеклассных мероприятий с классом;
- качество дежурства класса по школе;

Документация:

- качество ведения классного журнала, дневников учащихся;
- качество планирования воспитательной работы;
- качество составления характеристик учащихся и ведения их личных дел;

Критерии оценки качества работы МО:

- качественное состояние документации;
- наличие анализа работы и планирования;
- результативность и актуальность;
- система работы;
- разнообразие форм;
- качество работы в МО, в школе, на уровне района, города;
- качество проведения открытых мероприятий на всех уровнях;
- пополнение методической копилки МО;
- участие членов МО в конкурсах, фестивалях и т.п.;
- публикации методических материалов МО.

4. Ежегодные обязательные надбавки устанавливаются сотрудникам в следующих размерах за:

- а) Грамоту Министерства образования – от 500 до 1000 р;
- б) за проверку письменных работ, согласно количеству часов по данным предметам:
 - русский язык, математика (начальная школа) – от 100р до 350 р;

- математика (основная школа) – от 100р до 600 р;
 - русский язык и литература (основная школа) – от 50р до 500р ;
- в) ответственным за руководство кабинетом (согласно приказу) – от 500р до 4500р;
- г) за результативную деятельность классного руководителя – от 1000 р до 2000 р;

д) за организацию внеклассной работы по направлениям – от 500 р до 1200 р;

е) за руководство методическим объединением, Советом по профилактики правонарушений, службой социального сопровождения– от 1000р до 3000 р;

Критерии оценки качества работы МО:

- качественное состояние документации;
- наличие анализа работы и планирования;
- результативность и актуальность;
- система работы;
- разнообразие форм;
- качество работы в МО, в школе, на уровне района, города;
- качество проведения открытых мероприятий на всех уровнях;
- пополнение методической копилки МО;
- участие членов МО в конкурсах, фестивалях и т.п.;
- публикации методических материалов МО.

5. Ежемесячные выплаты из стимулирующей части оплаты труда устанавливаются работникам в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах (рублях) за:

- за комплектование библиотечного фонда ОУ – от 1000 р до 2500 р;
- за выполнение функциональных обязанностей начальника штаба ГО ЧС – 3000 р;
- за ведение базы: «Параграф», «Профилактика безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних», «Метрополитена», «Автобусная», «Перечень льготных профессий», ПФ «Spu –org») – от 1000 р до 4000 р;
- за работу с молодыми педагогами – от 1000р до 3000 р;
- за несение полной материальной ответственности воспитателям- от 500р до 2000р. в зависимости от сохранности материальных ценностей и из расчёта количества детей в группе;
- за работу в группе (классе) с контингентом, превышающим норму (свыше 12 человек) с учётом нагрузки 150р за каждого воспитанника на ставку воспитателю. Учителю за 1 час – 50р за каждого ученика;
- за ведение прописки и выписки учащихся, оформление паспортов воспитанникам - от 1000р до 2000р;
- за работу в ночное время – 35% от ставки, за фактически отработанные часы;
- за выполнение обязанностей дежурного администратора – от 100р до 2000 р;
- за работу в праздничные дни по графику и вне графика (в зависимости от тарификации) и в выходные дни производить оплату согласно ст. № 153 ТК РФ;
- за вредные условия труда, по результатам аттестации рабочих мест, работникам младшего обслуживающего персонала от 6% до 12% от 1 ставки заработной платы;
- за прохождение медицинского осмотра, при поступлении на работу, выдержавшим, испытательный срок – от 1500р до 2500 р;
- за деятельность, требующую значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ, расширение зоны обслуживания, качество, инициативу, творчество) – от 1000 р до 15000 р;

- за увеличение объёма работы (работа с допризывной молодежью, работа по воинскому учету работников школы, ведение документации по ОТ ТБ и расследование несчастных случаев с воспитанниками, обучающимися и сотрудниками, выполнение обязанности секретаря педагогического совета, работа с больничными листам работников, за профилактику ДТП, за организацию работы с учебными кино – и видеофильмами, оформление меню, документов по организации перевозок детей, оформление путевых листов, за продвижение сайта, открытие и ведение электронного журнала, за работу по оформлению помещений школы, за выполнение общественной работы, за работу с ЦПМСС г. Пушкина) – от 300р до 12000р.

Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение.

Размеры доплат и надбавок уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом, за:

1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима; рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, режима питания и т.д.;
3. Нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности; наличие нарушений охраны труда и техники безопасности, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие травматизма во время образовательного процесса;
4. Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), на руководителей учреждений и персонал (за невнимательное и грубое отношение к работникам и воспитанникам), нарушение педагогической этики;
5. Травматизм по вине руководителя или работника;
6. Предоставление фиктивного больничного листа сотрудником;
7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
8. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования;
9. Наличие серьёзных нарушений в ведении нормативных документов;
10. Несвоевременное предоставление отчетной документации;
11. Невыполнение федерального компонента ФГОС;
12. Недобросовестное выполнение обязанностей классного руководителя, обязанностей учителя-предметника, обязанностей заместителя директора по ВР, обязанностей заместителя директора по УВР и др.

Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются руководителем образовательного учреждения, комиссией о материальном поощрении, по согласованию с профсоюзным органом. Основанием являются докладные записки и аналитические справки структурных подразделений и ответственных за них, объяснительные сотрудников. Издаётся приказ директора образовательного учреждения.

4. Премирование.

4.1. Приказом директора школы - интерната могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы - интерната осуществляется приказом директора школы - интерната. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.3. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы - интерната в течение определенного периода (учебного года, полугодия, четверти) осуществляется премирование всех категорий работников школы – интерната приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы - интерната.

4.4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений профсоюзного комитета, заместителей директора. Премии максимальными размерами не ограничены.

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

4.6. 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.

4.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

4.8. Размер премии по итогам работы может быть установлен в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных величинах (денежных суммах).

Показатели премирования.

<i>Категории работников</i>	<i>Показатели премирования</i>
Административный персонал (директор, заместители), педагогические работники	<ol style="list-style-type: none">1. Выполнение плана работы школы - интерната, учебного плана, реализация утвержденной образовательной программы.2. Выполнение правил внутреннего распорядка и соблюдение расписания занятий.3. Своевременное и качественное оформление документации.3. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.4. Качественное проведение особо значимых мероприятий.5. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем.6. Методическая работа.7. Высокие достижения обучающихся, воспитанников.8. За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты.
Учебно-вспомогательный персонал	<ol style="list-style-type: none">1. Выполнение плана работы школы - интерната.2. Выполнение правил внутреннего распорядка и соблюдение расписания занятий.3. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.4. Качественное проведение особо значимых мероприятий.5. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем.6. За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты.

Обслуживающий персонал	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда, ТБ и пожарной безопасности. 2. Содержание помещений школы - интерната в соответствии с санитарными нормами. 3. Качественная уборка помещений. 4. Выполнение мелких ремонтных работ. 5. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем. 6. За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты.
------------------------	--

5. Материальная помощь.

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет внебюджетных средств работникам школы – интерната может выплачиваться материальная помощь в целях социальной поддержки постоянных работников школы - интерната, к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

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

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника по приказу директора школы - интерната. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5.3. Материальная помощь всем или большинству работников школы - интерната может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам. Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

6. Реализация решений.

6.1. Решение комиссии по материальному стимулированию оформляется протоком, согласовывается с профсоюзным комитетом ОУ

6.2. На основании решения комиссии директор образовательного учреждения издаёт приказ об установлении соответствующей надбавок и доплат сотрудникам школы.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	Значения
1	Группа критериев: Успешность учебной работы учителя (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1	Уровень освоения обучающимися учебных программ при 5-балльной системе оценивания	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5»	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки «4», «5» за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,7 = 10 баллов; от 0,69 до 0,40 = 8 баллов; от 0,39 до 0,28 = 6 баллов; от 0,27 до 0,10 = 4 баллов; менее 0,10 = 0 баллов.
1.2	Уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания «зачет – незачет»	Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету за отчетный период при системе оценивания «зачет – незачет»	Соотношение количества обучающихся, получивших «зачет» за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	Максимальный балл = 6 от 1 до 0,40 = 6 баллов; от 0,39 до 0,28 = 4 балла; от 0,27 до 0,10 = 2 балла; менее 0,10 = 0 баллов.
1.3	Уровень неосвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно»	Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода, к численности обучающихся по данному предмету	Максимальный балл = 10 0 = 10 баллов; от 0,01 до 0,04 = 5 баллов; от 0,041 до 0,08 = 3 балла; от 0,081 и выше = 0 баллов.
1.4	Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности)	Доля обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам периода	Соотношение количества обучающихся, повысивших оценку по итогам периода, к численности обучающихся	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.
1.5	Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся во внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Наличие обучающихся –победителей, призеров, лауреатов и дипломантов мероприятий, проводимых в рамках внеучебной деятельности	<i>Международный уровень:</i> победитель, лауреат = 20 баллов; призер, дипломант = 15 баллов. <i>Всероссийский уровень:</i> победитель, лауреат = 12 баллов; призер = 9 баллов. <i>Региональный уровень:</i> победитель, лауреат = 8 баллов; призер, дипломант = 5 баллов. <i>Районный уровень:</i>

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	Значения
				победитель, лауреат = 3 балла; призер, дипломант = 1 балл.
1.6	Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке обучающихся	Доля обучающихся начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших по результатам единого государственного экзамена, государственной (итоговой) аттестации или иного вида независимой аттестации результаты (в баллах) выше среднего по району Санкт-Петербурга, на территории которого расположено государственное образовательное учреждение, (по Санкт-Петербургу)	Соотношение количества обучающихся в классах данного учителя, получивших по результатам единого государственного экзамена, государственной (итоговой) аттестации или иного вида независимой аттестации результаты выше среднего по району Санкт-Петербурга, на территории которого расположено государственное образовательное учреждение, (по Санкт-Петербургу) к численности обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя	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.
1.7	Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по предмету	Участие обучающихся в мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения с докладами (тезисами) по предмету	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	Международный уровень участия = 20 баллов; всероссийский уровень = 15 баллов; региональный уровень = 10 баллов; районный уровень = 3 балла; уровень образовательного учреждения = 1 балл.
2	Группа критериев: Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя			
2.1	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.
2.2	Степень заинтересованности обучающихся в углубленном	Доля обучающихся по данному предмету, посещающих	Соотношение количества обучающихся, имеющих	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов;

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	Значения
	изучении предмета у данного учителя	предметный факультатив и/или кружок по предмету	положительные оценки по предмету и участвующие в факультативах и/или кружках, к численности обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету	от 0,79 до 0,50 = 5 баллов; от 0,49 до 0,30 = 3 балла; от 0,29 до 0,1 = 2 балла; от 0,09 и до 1 человека = 1 балл.
2.3	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 = 5 баллов; более 0,05 = - 5 баллов
2.4	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.
2.5	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.
3.	Группа критериев: Результативность научно-методической деятельности учителя			
3.1	Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя	Представление результатов научно-исследовательской и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Максимальный балл = 10 баллов <u>При статусе докладчика:</u> международный уровень участия = 10 баллов; всероссийский уровень = 7 баллов; региональный уровень = 5 баллов; районный уровень = 3 балла; уровень образовательного учреждения = 1 балл. <u>При статусе участника:</u> любой уровень мероприятия = 2 балла.
3.2	Обучение, способствующие повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре / аспирантуре / докторантуре = 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат / специалитет) = 3 балла; обучение на курсах профессиональной

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	Значения
				переподготовки = 2 балла; обучение на курсах повышения квалификации = 1 балл.
3.3	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Максимальный балл = 20 баллов Всероссийский уровень 1 место = 20 баллов 2/3 место = 16 баллов Региональный уровень 1 место = 12 баллов 2/3 место = 9 баллов Районный уровень 1 место = 6 баллов 2/3 место = 4 балла
3.4	Степень активности инновационной деятельности учителя	Уровень участия учителя в инновационной деятельности образовательного учреждения: единственный автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации	Документальное подтверждение уровня участия в инновационной деятельности образовательного учреждения	Максимальный балл = 15 баллов 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.
3.5	Обеспечение возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности	Количество используемых разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся	Документальное подтверждение использования разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся	3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
4	Группа критериев: Результативность коммуникативной деятельности учителя			
4.1	Степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мероприятий (консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров и др.); наличие материалов по распространению передового педагогического опыта в средствах массовой информации, в сети Интернет	Документально подтвержденные данные о проведенных мероприятиях, публикациях	Максимальный балл = 40 баллов Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете = 10 баллов; организация веб-консультаций для обучающихся = 10 баллов; организация веб-консультаций для родителей = 10 баллов; мероприятия по предмету регионального или всероссийского уровней = 5 баллов за каждое;

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	Значения
				мероприятия по предмету уровня района и образовательного учреждения = 1 балл за каждое; публикация в СМИ = 5 баллов.
4.2	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов.
		Доля родителей (законных представителей обучающихся) (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя по результатам опроса (анкетирования)	Соотношение количества родителей (законных представителей обучающихся) (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя за отчетный период, к количеству опрошенных	Максимальный балл = 5 баллов Субъективная оценка родителями (обучающимися) характера деятельности учителя, полученная в ходе анкетирования от 1 до 0,8 = 5 баллов; 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.