ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 693
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБОУ школа № 693 Невского района Санкт-Петербурга)

193318, Российская Федерация, Санкт-Петербург,
муниципальный округ Невский округ,
Нерчинская улица, дом 4, строение 1.

E-mail: school693@mail.ru

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБОУ школы № 693 Невского района
Санкт-Петербурга
Протокол от 31.08.2021 № 5

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГБОУ школы № 693
Невского района Санкт-Петербурга
от 31.08.2021 № 176-ОД
_____ Н.А. Соколова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 51B0CA007EAE7A8C403196C94082D453
Владелец: ГБОУ ШКОЛА № 693 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
Действителен: с 21.04.2022 до 21.07.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Санкт-Петербург

2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует вопросы усиления социально-экономической защиты работников, в целях улучшения материального положения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 693 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) и усиления стимулирующей роли их заработной платы.

1.2. Положение разработано в соответствии с

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»;

– Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012. № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

– Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты»)» изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;

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

– Распоряжением Комитета по образованию от 05.08.2013 №1768-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»;

– Распоряжение Комитета по образованию от 13.08.2013 №1817-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»

– Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

1.3. Настоящее положение разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты, а также в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в конечном результате работы коллектива, внедрения прогрессивной организации труда, совершенствования учебной и методической работы введены виды доплат и надбавок к должностным окладам (ставкам з/платы) педагогическим и непедагогическим работникам в Учреждении.

1.4. Работникам, сверх установленных должностных окладов, в соответствии со статьями 146-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором и (или) трудовыми договорами могут устанавливаться следующие виды дополнительных выплат:

– компенсационные доплаты (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника);

– стимулирующие надбавки (за сложность, напряженность и высокое качество работы);

– прочие доплаты и надбавки из фонда оплаты труда.

1.5. В компетенцию Образовательного учреждения входит определение видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда.

1.6. Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.7. Настоящее Положение регулирует вопросы установления дополнительных выплат к окладам работников, носящих компенсационный и стимулирующий характер.

1.8. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ДРУГИХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Для распределения фонда надбавок и доплат создается Комиссия по установлению доплат и надбавок в количестве 5 человек из представителя администрации Образовательного учреждения, представителя выборного первичного профсоюзного органа (при его наличии) и членов педагогического и непедагогического состава работников Образовательного учреждения. Председателем комиссии является руководитель Образовательного учреждения. Комиссия работает на добровольных началах в соответствии с Положением и предоставленными ей полномочиями.

2.2. Доплаты и надбавки могут быть установлены как на определённый период (месяц, четверть, учебный год), так и на неопределённый срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, устанавливаются приказом директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения (при его наличии).

2.3. Для оценки эффективности деятельности педагогических работников Образовательного учреждения и осуществления выплат стимулирующего характера создается комиссия, в состав которой включаются представители педагогического коллектива (руководители методических объединений) и администрации школы. Комиссия по оценке эффективности деятельности педагогических работников осуществляет свою работу на основании настоящего Положения.

2.4. Комиссия по оценке эффективности деятельности педагогических работников собирается ежемесячно до 15 числа текущего месяца. Состав комиссии утверждается приказом директора Образовательного учреждения.

2.5. Комиссия по оценке эффективности деятельности педагогических работников осуществляет анализ материалов, представленных педагогическими работниками, подсчет суммы баллов для установления размера стимулирующей выплаты.

2.6. Сумма баллов для осуществления стимулирующей выплаты устанавливается на период с января по июнь и с сентября по декабрь текущего года или на один месяц в зависимости от критерия оценки эффективности деятельности педагогических работников. Стоимость 1 балла и сумма стимулирующей выплаты устанавливаются ежемесячно директором Образовательного учреждения.

2.7. Педагогические работники представляют в комиссию по оценке эффективности деятельности педагогических работников документ «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников» (п. 4 настоящего Положения) и подтверждающие документы в период с 10 декабря по 15 января и с 10 июня по 15 июля. При наличии значимых

результатов деятельности педагогического работника сведения могут быть представлены в Комиссию по оценке эффективности ежемесячно не позднее 15 числа текущего месяца.

2.8. Состав Комиссии по установлению доплат и надбавок, Комиссии по эффективности деятельности педагогических работников утверждаются ежегодно.

2.9. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников, устанавливаются в пределах утверждённого фонда надбавок и доплат (далее ФНД).

2.10. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих за фактически отработанное время или фиксированной суммой в абсолютных величинах.

2.11. Надбавки к должностному окладу директора школы за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием с учётом оценки деятельности ГБОУ школы № 693 Невского района Санкт-Петербурга.

2.12. Доплаты за дополнительные трудозатраты работников, связанные с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда (устанавливаются на учебный год).

2.13. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

2.14. Решение о снятии или уменьшении надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам, принимается комиссией в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения и утверждается директором Учреждения.

2.15. Доплата за своевременную проверку, оформление и сдачу учебной документации по итогам учебных периодов уменьшается в случаях:

- отсутствия необходимых рабочих тетрадей у обучающихся;
- небрежное и неаккуратное их ведение;
- нерегулярные и некачественные проверки;
- несвоевременное предоставление отчетной документации.

2.16. Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы уменьшаются в случаях:

- за недостаточную работу по воспитанию у обучающихся сознательной дисциплины и культуры поведения,
- за недостаточную работу по организации самообслуживания обучающихся: дежурство по классу, школе, питание, пользование библиотекой, гардеробом;
- за недостаточную работу по развитию классного коллектива, органов классного самоуправления;
- за слабый контакт с учителями, родителями, организациями-партнерами при взаимодействии с семьями, находящимися в социально-опасном положении;
- за недостаточное содействие в получении дополнительного образования обучающимся через систему дополнительного образования, организуемого в школе или по месту жительства;
- за несвоевременное и небрежное оформления классной документации (классного журнала, журналов инструктажа по охране труда и технике безопасности при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, экскурсий при перевозке автомобильным транспортом обучающихся, планов воспитательной работы, статистических отчетов, личных дел обучающихся, социального портрета класса, протоколов родительских собраний, дневников, обучающихся т.д.)
- некачественное планирование воспитательной работы, проведение классных часов.

2.17. Надбавка за заведование кабинетом может уменьшиться при несоблюдении следующих требований:

- своевременное предоставление отчетных материалов;
- полная сохранность мебели, компьютерного оборудования, наглядных пособий;
- содержание кабинета в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии;
- соблюдение норм и правил техники безопасности.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. **Доплаты:**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (лаборантам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);	**От 10**
2.	Выплаты работникам (сторожам) за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).	**От 35**

Компенсационные доплаты:

- Доплата за сверхурочную работу, ненормированный рабочий день (ст.149, 152, 119 ТК РФ);
- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- За работу в выходные и праздничные дни;
- За разъездной характер работы;
- Рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда;
- Доведение до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;
- Рабочим в связи с отклонением от нормальных условий труда;

Стимулирующие доплаты и надбавки:

- Доплата за совмещение профессий (должностей) (ст.149, 151 ТК РФ);
- Доплата за профессиональное мастерство (Рабочим);
- Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- Надбавка за экспериментальную и инновационную работу;
- Надбавки за сложность, напряженность, высокое качество работы;

Надбавки для стимулирования административной, педагогической и финансово-хозяйственной деятельности работников:

- За компьютерную обработку учебно-методических материалов и производственной документации;
- За методическое и педагогическое кураторство молодых специалистов;
- За работу по созданию и сопровождению сайта Учреждения;
- За ведение документации по педагогическому делопроизводству (протоколы педагогических советов и рабочих совещаний, методических, административно-методических советов; аттестационной комиссии; совещаний при директоре и завуче);
- За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году;
- За подготовку образовательного учреждения к массовым мероприятиям;
- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения,
- За организацию внедрения в образовательном учреждении образовательных проектов;
- За организацию повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения;
- За работу над программой развития Образовательного учреждения;
- За работу с медицинскими книжками работников Образовательного Учреждения;
- За подготовку методических материалов учреждения к новому учебному году;
- За содействие в повышении безопасности образовательного учреждения;
- За участие в авторских проектных группах;
- За работу в контрактной службе (в соответствии с Федеральным Законом «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 №44-ФЗ);
- За обслуживание вычислительной техники, ведение баз данных (АИСУ «Параграф», база по правонарушениям, метрополитена, база ГИА, транспортная база) организацию и проведение внешних электронных мониторингов;
- За работу с государственными порталами и электронными базами учреждения;
- За разработку и внедрение в административную деятельность информационных баз, повышающих качество образовательного процесса;
- За заведование кабинетом при наличии разработанного паспорта кабинета, уголка учителя (класса), а также разработанной программы развития кабинета;
- За участие в работе комиссий, действующих в образовательном учреждении;
- За внедрение в образовательный процесс современного оборудования;
- За организацию и проведение ПДД;
- За руководство методическим объединением;
- За своевременную проверку, оформление и сдачу учебной документации по итогам учебных периодов (устанавливается учителям по предметам: русского языка, математики);
- За организацию и своевременную сдачу отчетной документации по итогам предыдущего месяца.

Премиальные выплаты по итогам работы:

3.5. Премирование (устанавливается работникам разового характера) и выплачиваются в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

3.6. Работники Учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, к юбилейным датам со дня рождения и в связи с уходом на заслуженный отдых, а также к праздничным датам.

3.7. Размер выплаты премирования по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, устанавливается решением Комиссии на основании степени новизны, интенсивности, уровня сложности и эффективности выполненных работ.

3.8. Основанием для начисления премии является приказ директора о поощрении сотрудника (форма № Т-11) или группы сотрудников (форма № Т-11а). Приказ подписывает руководитель организации.

3.9. **Условия снижения премий и их невыплаты:**

3.9.1. Работникам не выплачивается премия (полностью или частично) в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ. Основанием для невыплаты является служебная записка заместителя директора по УВР, заместителя директора по АХР, заведующего библиотекой, руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении.

3.9.2. Невыплата работнику премии полностью или частично производится на основании решения комиссии с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

3.9.3. Премия работникам может быть полностью или частично не выплачена в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения инструкций, положений, регламентов,
- требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличия обоснованных претензий, рекламаций, жалоб;

3.9.4. Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Надбавки за эффективность деятельности педагогическим работникам:

Показатели эффективности	**Критерии оценки эффективности**	**Кол-во баллов**	Срок
Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	**Критерий К1**:	**всего – до 179 балла**	
	Достижение метапредметных результатов освоения обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования Подтверждающие документы: – протоколы проведения промежуточных и итоговых мероприятий, демонстрирующих метапредметные результаты освоения образовательных программ, программ внеурочной деятельности – 4 балла; – протоколы защиты индивидуальных проектов обучающимися в 9 классе – 4 балла; – аналитические записки по результатам мониторинговых исследований (на уровне класса, параллели, нескольких параллелей классов, преподаваемого учебного предмета), рассмотренных методическими объединениями, педагогическим советом – 4-8 баллов; – совокупность портфолио обучающихся начальных классов – 8 баллов	До 24 баллов	На период с января по июнь и с сентября по декабрь
	Достижение показателей предметной обученности Подтверждающий документ: справка, заверенная подписью заместителя директора по УВР Расчет: Доля обучающихся, получивших в рамках преподаваемых	До 10 баллов	На период с января по июнь и с сентября по декабрь

	учителем учебных предметов за отчетный период отметки «4» и «5», «усвоено»: От 1 до 0,8 – 10 баллов; От 0,79 до 0,6 – 8 баллов; От 0,59 до 0,48 – 6 баллов; От 0,47 до 0,3 – 4 балла; Менее 0,3 – 0 баллов		
	Доля обучающихся, не освоивших образовательные программы начального, основного, среднего общего образования При отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительную отметку в предыдущей четверти, за учебный год – 5 баллов 1 обучающийся – 4 балла 2 обучающихся – 3 балла 3 и более обучающихся – 0 баллов	До 5 баллов	На период с января по июнь и с сентября по декабрь
	Соответствие итогов РДР или ВПР по преподаваемому учебному предмету итогам по району в соответствии с уровнем реализуемой образовательной программы Подтверждающий документ: аналитический отчет результатов РДР или ВПР, полученный от независимых источников	До 10 баллов	На период с января по июнь и с сентября по декабрь
	Доля обучающихся в классах данного учителя, получивших положительные результаты в государственной итоговой аттестации Подтверждающий документ: справка, заверенная подписью заместителя директора по УВР. Расчет: От 1 до 0,7 – 15 баллов От 0,69 до 0,58 – 13 баллов От 0,57 до 0,46 – 10 баллов От 0,45 до 0,30 – 107 баллов Ниже 0,3 – 0 баллов Полученный бал умножается на коэффициент предмета:	До 15 баллов	На период с января по июнь и с сентября по декабрь

	Русский язык, математика – 1; Предметы по выбору – 0,9.		
Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету	**Критерий К2**:	**Всего - 21**	
	Доля обучающихся от общего числа обучающихся у данного учителя, участвовавших в официальных олимпиадах, включая Всероссийскую олимпиаду школьников различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.) Подтверждающие документы: положение о конкурсном мероприятии, заявки для участия, сертификаты участников, благодарственные письма учителю, протоколы участников, справка, заверенная подписью заместителя директора по УВР Расчет производится по каждому уровню однократно: Районный уровень: 10-25% - 3 балла; 26-50% - 5 баллов; Более 50% - 7 баллов Городской/региональный уровень: 10-25% - 5 баллов; 26-50% - 7 баллов; Более 50% - 10 баллов Межрегиональный, всероссийский уровень: 10-25% - 7 баллов; 26-50% - 9 баллов; Более 50% - 11 баллов Международный уровень: 10-25% - 10 баллов; 26-50% - 12 баллов; Более 50% - 15 баллов	До 43 баллов	На период с января по июнь и с сентября по декабрь

	Количество обучающихся, занявших призовые места на официальных предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.), включая Всероссийскую олимпиаду школьников Подтверждающие документы: положение об олимпиаде, ином конкурсном мероприятии, дипломы, грамоты (в соответствии с положением организатора) Расчет производится по каждому уровню однократно: Районный уровень - 1-5 человек - 5 баллов; 5-10 человек - 7 баллов; 10 и более человек - 10 баллов Городской/региональный уровень: 1-5 человек - 7 баллов; 6-10 человек - 10 баллов; Более 10 человек - 12 баллов Межрегиональный, всероссийский уровень: 1-3 человека 10 баллов; 4-5 человек - 12 баллов; Более 5 человек - 15 баллов Международный уровень: 1 человек – 12 баллов; 2-3 человека – 15 баллов; Более 3 человек - 20 баллов	До 57 баллов	На период с января по июнь и с сентября по декабрь
	Доля обучающихся от общего числа обучающихся у данного учителя, участвовавших в неофициальных олимпиадах и конкурсах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.) Подтверждающие документы: положение о конкурсном мероприятии, заявки для участия, сертификаты участников, благодарственные письма учителю, протоколы участников,	До 35 баллов	На 1 месяц

	справка, заверенная подписью заместителя директора по УВР Расчет производится по каждому уровню однократно: Районный уровень: 10-25% - 2 балла; 26-50% - 4 балла; Более 50% - 5 баллов Городской/региональный уровень: 10-25% - 4 балла; 26-50% - 6 баллов; Более 50% - 8 баллов Межрегиональный, всероссийский уровень: 10-25% - 6 баллов; 26-50% - 8 баллов; Более 50% - 10 баллов Международный уровень: 10-25% - 8 баллов; 26-50% - 10 баллов; Более 50% - 12 баллов		
	Количество обучающихся, занявших призовые места на неофициальных предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д). Подтверждающие документы: положение об олимпиаде, ином конкурсном мероприятии, дипломы, грамоты (в соответствии с положением организатора) Расчет производится по каждому уровню однократно: Районный уровень - 1-5 человек - 2 балла; 5-10 человек - 4 балла; 10 и более человек - 6 баллов Городской/региональный уровень:	До 36 баллов	На 1 месяц

	1-5 человек - 4 балла; 6-10 человек - 6 баллов; Более 10 человек - 8 баллов Межрегиональный, всероссийский уровень: 1-3 человека 6 баллов; 4-5 человек - 8 баллов; Более 5 человек - 10 баллов Международный уровень: 1-3 человека – 8 баллов; 4-5 человек - 10 баллов; Более 5 человек - 12 баллов		
	Доля обучающихся от общего числа обучающихся у данного учителя, участвовавших в официальных научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.). Рассчитывается однократно для каждого уровня Районный уровень: 10% и более – 10 баллов 5-9% - 8 баллов 1-4% - 6 баллов Городской / региональный уровень 10% и более – 15 баллов 5-9% - 12 баллов 1-4% - 10 баллов Межрегиональный, всероссийский уровень 5 человек и более – 20 баллов 1-4 человека – 15 баллов	До 60	На период с января по июнь и с сентября по декабрь
	Количество обучающихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	До 48 баллов	На период с января по июнь и с

	Расчет производится по каждому уровню однократно: Районный уровень - 1-5 человек - 5 баллов; 5-10 человек - 7 баллов; 10 и более человек - 9 баллов Городской/региональный уровень: 1-5 человек - 7 баллов; 6-10 человек - 9 баллов; Более 10 человек - 11 баллов Межрегиональный, всероссийский уровень: 1-3 человека 9 баллов; 4-5 человек - 11 баллов; Более 5 человек - 13 баллов Международный уровень: 1-3 человека – 11 баллов; 4-5 человек - 13 баллов; Более 5 человек – 15 баллов.		сентября по декабрь
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	**Критерий К3**:	**всего - 5**	
	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению Подтверждающий документ: рассмотренная педагогическим советом и утвержденная приказом директора программа; протоколы заседаний методических объединений, педагогического совета, на которых была представлена данная программа, результаты применения здоровьесберегающей технологии	5	На период с января по июнь и с сентября по декабрь
	Отсутствие травматизма обучающихся Подтверждающий документа: справка об отсутствии травматизма, подписанная специалистом по охране труда	3	На период с января по июнь и с сентября по

			декабрь
Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	**Критерий К4:**	**Всего – до 73 баллов**	
	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр. Подтверждающие документы: удостоверения об обучении, сертификаты участников, тезисы выступлений, программа конференции и т.д.	10	На 1 месяц
	Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» Подтверждающий документ: удостоверение о повышении квалификации	5	На 1 месяц
	Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций Подтверждающие документы: скриншот страницы сайта, копии из журналов и сборников	10	На 1 месяц
	Участие в профессиональных конкурсах (международный, всероссийский, городской, районный уровни) Районный уровень: участие – 5 баллов, 2 или 3 место – 8 баллов, 1 место – 10 баллов Городской уровень: участие – 10 баллов, 2 или 3 место – 13 баллов, 1 место – 15 баллов Всероссийский уровень: участие – 15 баллов, 2 или 3 место – 18 баллов, 1 место – 20 баллов Международный уровень: участие – 20 баллов, 2 или 3 место – 23 балла, 1 место – 25 баллов Подтверждающие документы: сертификат участника, диплом призера/победителя, иные наградные документы, медали, кубки	До 25 баллов	На 1 месяц
	Участие в инновационной деятельности	5	На период с

	Подтверждающие документы: протокол педагогического совета, сертификат участника мероприятия, копии публикаций об осуществленной инновационной деятельности		января по июнь и с сентября по декабрь
	Реализация проектной деятельности Подтверждающие документы: протокол педагогического совета (представлена проектная идея, этапы реализации, план реализации проекта), копии публикаций о осуществленной проектной деятельности, протокол защиты реализованного проекта, представления проекта на конкурсах	5	На период с января по июнь и с сентября по декабрь
	Владение информационно-коммуникационными компетенциями Подтверждающие документы: сертификат о прохождении обучения информационно-коммуникационным технологиям, компетенциям, сертификат участника, призера или победителя конкурса в сфере информационно-коммуникационных компетенций	3	На период с января по июнь и с сентября по декабрь
Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	**Критерий К5:**	**всего - 5**	
	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ Подтверждающие документы: протокол или публикация по итогам заседания, семинара (вебинара), круглого стола профессиональной ассоциации или сообщества, на котором выступил педагог	5	За 1 месяц
Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	**Критерий К6:**	**всего – до 8 баллов**	
	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) Подтверждающие документы: представленный реализуемый (реализованный) план работы с молодым специалистом с подтверждением 2 или более проведенных мероприятий плана (аналитическая справка, протокол индивидуальной консультации, карточка посещения урока наставляемого педагога)	3	На период с января по июнь и с сентября по декабрь

	Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения Подтверждающие документы: протокол совещания, семинара, круглого стола или иного мероприятия, реализуемого в рамках деятельности педагогических работников, подтверждающий выполняемую функцию секретаря, модератора, ведущего мероприятия	5	На 1 месяц
Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	**Критерий К7:**	**всего - 5**	
	Прохождение независимой оценки профессиональной квалификации Подтверждающие документы: сертификат, справка о прохождении независимой оценки профессиональной квалификации	2	На 1 месяц
	Реализация индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования Подтверждающие документы: копия документа, представляющего индивидуальный образовательный маршрут дальнейшего профессионального совершенствования, не менее 1 документа, подтверждающего реализацию индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	3	На 1 месяц
Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	**Критерий К8**:	**всего - 5**	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя Подтверждающие документы: справка административного персонала об отсутствии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся	5	На 1 месяц
Ведение документации	**Критерий К9:**	**всего - 5**	

	Своевременное и качественное ведение необходимой документации Подтверждающие документы: справка административного персонала об отсутствии обоснованных жалоб со стороны педагогических и административных сотрудников Образовательного учреждения	5	На 1 месяц
Обеспечение доступности качественного образования	**Критерий К10:**	**всего - 12**	
	Работа с детьми особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) Подтверждающие документы: копия титульного листа разработанной педагогом рабочей программы учебного предмета к реализуемой в текущем учебном году адаптированной образовательной программы, копии публикаций о работе с детьми особыми потребностями в образовании	4	На 1 месяц
	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении Подтверждающие документы: копии публикаций о промежуточных или итоговых результатах реализации программ, фотоотчет, скриншот	4	На 1 месяц
	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска». Увеличение степени вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу Подтверждающие документы: план работы с обучающимся из группы риска или индивидуальный учебный план, отчеты о проведенных мероприятиях, аналитическая записка о положительной динамике образовательных результатов обучающегося из группы риска.	4	На 1 месяц

4.2. К педагогическим работникам могут применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

- 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;
- 0,5 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;
- 0,85 - в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставления ошибочных, или недостоверных сведений.

5. УСЛОВИЯ ОЦЕНИВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКА

5.1. При установлении надбавок и доплат работникам Образовательного учреждения используются следующие условия оценки их труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебным обязанностям;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.
- методическая работа, обобщение передового опыта педагогов, внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс, апробация новых программ, учебников, пособий и т.д.
- активное участие в общественной жизни Образовательного учреждения.
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения.

5.2. Размер надбавок отменяется или уменьшается приказом директора Образовательного учреждения при:

- невыполнении функциональных обязанностей;
- несвоевременном выполнении распоряжений, приказов и нормативных актов по Образовательному учреждению;
- нарушении трудовой дисциплины.