

СОГЛАСОВАНО

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 182
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

на Педагогическом совете
ГБОУ СОШ № 182
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

Директор
ГБОУ СОШ № 182
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

_____ Р.Г.Поляков

протокол № 3
от 25.12.2012

_____ В.В.Адамович

приказ № 200 от 25.12.2012

25.12.2012

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном поощрении работников ГБОУ СОШ № 182
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о материальном поощрении работников ГБОУ СОШ № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга разработано (далее – Положение) разработано в соответствии с Уставом, ст. 32, 43, 54 Закона Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», приказом 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», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 11.10.2011 № 2048-р «Об утверждении Критериев оценки качества труда учителей государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, реализующих программы начального, основного, среднего (полного) общего образования», Методических рекомендаций по установлению критериев оценки качества труда учителей образовательных учреждений (далее – Методические рекомендации), типового Положения об общеобразовательном учреждении с целью усиления заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения ответственности и сознательности сотрудников, закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, повышения эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

1.2. В случае изменения должностных (базовых) окладов, ставок заработной платы на основании Постановлений Правительства Российской Федерации, Правительства Санкт-Петербурга, по производственной необходимости в данное Положение могут быть внесены изменения.

1.3. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров доплат, надбавок, материального поощрения. Положение принимается Педагогическим советом, согласовывается с председателем профсоюзного комитета школы и утверждается приказом директора.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы.

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

1.6. Расходы по оплате труда работников, включая различные виды материального поощрения, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда.

1.7. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется экономия по заработной плате по итогам отчетного периода.

1.8. Право инициативы по применению мер всех видов материального поощрения предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива (профсоюзный комитет школы, совет школы).

2. Источники формирования поощрительного фонда

1.1. Надтарифный фонд оплаты труда.

1.2. Экономия фонда заработной платы.

1.3. Отчисления от доходов по оказанию комплекса платных услуг.

1.4. Целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных, религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц.

1.5. Иные источники поступлений, не противоречащие Уставу ГБОУ СОШ № 182, действующему законодательству РФ.

3. Виды материального поощрения.

3.1. В образовательном учреждении применяются следующие виды материального поощрения:

3.1.1 Надбавки

3.1.2 Доплаты

3.1.3 Премии

3.1.4 Материальная помощь.

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

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

3.4. **Премии** - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда школы в целом или отдельными работниками. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3.5. **Материальная помощь** выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты, к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и другим праздничным дням.

3.6. В качестве формы поощрения можно использовать формы нематериального поощрения работников - представление дополнительных дней отдыха в каникулярное время:

- за проверку тестов на ЕГЭ – до 2 дней;
- 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 Красногвардейского района;
- за организацию и участие в городских и областных конференциях, семинарах и т.д., с учетом фактически затраченного времени, превышающего нормы рабочего времени.

4. Порядок материального поощрения

4.1. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией школы совместно с Комиссией о материальном поощрении (далее – Комиссия) и оформляются протоколом Комиссии. Состав комиссии и количество ее членов определяется решением Педагогического совета школы и утверждается приказом директора образовательного учреждения. В случае необходимости на заседание могут быть приглашены члены Комиссии по аттестации рабочих мест. Протоколы Комиссии согласовываются с председателем профсоюзного комитета школы.

4.2. Все виды материального поощрения выплачиваются сотрудникам на основании приказа директора.

4.3. Материальное поощрение руководителю ГБОУ СОШ № 182 осуществляются на основании приказа вышестоящего органа — администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

4.4. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

4.5. Администрация и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах всех видов материального поощрения сотрудников.

4.6. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; выплаты премии и оказание материальной помощи осуществляются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников. Надбавки за качество труда учителей в соответствии с рекомендациями Комитета по образованию Санкт-Петербурга «*Критерии оценки качества труда учителей*» устанавливаются на следующие периоды: с 01 января по 30 июня текущего года; с 01 июля по 31 декабря текущего года.

4.7. Размер доплаты и надбавки может быть изменен по приказу директора школы до истечения срока действия приказа об их установлении за нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка, отказ работника от выполнения определенной работы, несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки, за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей по согласованию с профсоюзным комитетом. Основанием являются служебные записки и аналитические справки заместителей директора. Размер доплат и надбавок может быть изменен приказом директора школы также в случае изменения размера надтарифного фонда по приказу администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. Для оценки качества труда учителя в соответствии с методическими рекомендациями каждый учитель представляет портфолио с документально подтвержденными результатами деятельности.

4.11. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

5. Показатели и размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи

5.1. Доплаты

Категория работника	Вид доплат	Размер	Период
Все сотрудники	За совмещение профессий, должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ.	в % отношении в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям и максимальными размерами не ограничиваются	Ст.60.2, ст. 151 ТК РФ по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
	За работу в ночное время	35%	
Учителя, другие пед. работники, зав. библиотекой	За проверку письменных работ <ul style="list-style-type: none"> - русский язык, литература, - математика, начальная школа, - иностранный язык, - химия, биология, физика, география, черчение, 	5% от нагрузки 4% от нагрузки 2% от нагрузки 1% от нагрузки	По решению Комиссии с внесением в тарификацию
классные руководители 1-11 классов	За исполнение обязанностей классного руководителя	До 500 руб.	По решению Комиссии с внесением в тарификацию
Учителя	За заведование учебными кабинетами: ОБЖ, биология, химия, физика, информатика, технологии	300 руб.	По решению Комиссии с внесением в тарификацию
Учителя	За руководство методическими предметными комиссиями	До 5%	
Зав. библиотекой	За работу с библиотечным фондом учебников	До 30%	
Учитель физического воспитания	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию и культурно-массовой работе	До 20%	
	За ведение документации и отчетности по	До 90%	

	питанию		
	За исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	До 10%	
Учителя	За организацию платных образовательных услуг	До 60%	
	За оформительскую работу	До 50%	
	За помощь в хозяйственных работах	До 90%	
	За общественную работу	До 50%	
	За техническое обслуживание оргтехники	До 60%	
	За дежурство по школе	До 20%	
	За дежурство в выходные и праздничные дни	До 100%	
	За организацию общественно-полезного труда	До 30%	
	За работу по оформлению документов по предупреждению детского травматизма.	До 90%	
	За активную работу по заполнению базы «Параграф»	До 50%	
	За подготовку к процедуре аккредитации и лицензирования - расширение	До 50%	
	За организацию работы летнего оздоровительного лагеря	До 30%	
	За организацию работы по обеспечению дистанционного обучения	До 30%	
	Технический персонал	За помощь в хозяйственных работах, не входящих в должностные обязанности	До 70%
За дежурство в выходные и праздничные дни		До 100%	
За стирку занавесей и штор		До 20%	
За уборку помещений школы после ремонта и общешкольных мероприятий и т. д.)		До 80%	
За изготовление и ремонт школьной мебели		До 20%	
За выполнение обязанностей курьера		До 50%	
За общественную работу		До 50%	
За работу с компьютерной программой «Кадры»		До 50%	
Администратор, заместитель директора по АХЧ	За качество работы по итогам проверок контролирующих организаций	До 50%	
	За помощь в хозяйственных работах	До 50%	
Пед.работники	За качество ведения документации, за исполнительскую дисциплину	До 50%	
Заместителям директора по УВР, ВР и ШИС преподавателю-организатору ОБЖ, руководителю	За работу по социальной защите работников трудового коллектива	До 20%	
	За стаж административной работы	До 40%	
	За работу со студентами педагогического университета и колледжа	До 20%	
	За экспертную деятельность в районе и	До 10%	

ОДО, методисту, соц. педагогу, зав. библиотекой	городе.		
	За дежурство по школе	До 10%	
	За подготовку и проведение семинаров на базе ОУ	До 30%	
	За разработку вновь вводимой документации	До 30%	
	За работу с компьютерной программой «Параграф»	До 30%	
	За содержание и организацию работы зала «Боевой славы»	До 30%	

5.2 . Надбавки

5.2.1. Надбавки за качество труда учителей в соответствии с рекомендациями Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Критерии оценки качества труда учителей»

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся) Максимальный совокупный балл по К1 = 90 баллов			
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ при 5-балльной системе при системе «зачет – незачет» (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5» (И1.1.)	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся ¹	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.
	Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания (И 1.1)	Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету	Максимальный балл = 6. от 1 до 0,40 = 6 баллов; от 0,39 до 0,28 = 4 балла; от 0,37 до 0,10 = 2 балла ; менее 0,10 = 0 баллов.
Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении

¹ Возможен иной подход – «за каждого ученика с разбалловкой цены предмета, например: 0,1 - по математике; 0,09 – русскому языку и литературе; 0,08 -иностранному языку; 0,07 - физике, химии;0,06- истории; 0,05 – естествознанию, географии; 0,04 - физкультуре; 0,03 - труду; 0,02 – ИЗО и музыке

самостоятельности (П 1/н)	методическом материале учителя) (И 1/н.2)		
Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ (П2)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно» (И1.2.)	Количество учащихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода / численность обучающихся	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
Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности) (П3)	Доля обучающихся, в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода (И1.3.)	Количество учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе	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 .
Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности (П4)	Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др. (И1.4.)	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д.	Максимальный балл = 20 <i>Международный уровень:</i> Победитель = 20 баллов Призер = 15 баллов <i>Всероссийский уровень</i> Победитель = 12 баллов Призер = 9 баллов <i>Региональный уровень:</i> победитель = 8 баллов Призер = 5 баллов <i>Районный уровень,</i> победитель = 3 балла, призер 1 балл.
Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке	Доля выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя,	Количество обучающихся - выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в	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;

выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4-е, 9-е, 11-е классы) (П5)	получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации) ² результаты (в баллах) выше среднего по району(городу) ³ . (И1.5.)	классах данного учителя, получивших на ЕГЭ или ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по району \ количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования	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.
--	---	---	--

Пример: Учитель английского языка ведет 10 групп в 10 и 11 классах, по 12 человек в группе, всего 120 учащихся из них 2 группы (20 человек) в выпускном 11 классе

П1 = по итогам второго полугодия на "4", "5" аттестованы 60 учащихся; $60/120 = 0,5 = 8$ баллов;

П2 = по итогам второго полугодия неудовлетворительные оценки получили 4 человека из 10 класса $4/120 = 0,033 = 5$ баллов ;

П3 – по сравнению с первым полугодием 6 обучающихся повысили успеваемость и оценку по предмету, из них 4 – из 10 и 2- из 11 классов: $4/100 + 2/20 = 0,04 + 0,1 = 0,14 = 5$ баллов;

П4 – 2 учащихся стали победителями городской олимпиады и один из них – призером всероссийской олимпиады: $8 + 9 = 17$ баллов .

П5 по результатам ЕГЭ 7 выпускников показали результат выше среднего по району : $7/20 = 0,35 = 10$ баллов

ИТОГО по К1 = П1+П2+П3+П4+П5 = 45 баллов

Критерий (К2): Успешность внеурочной работы по предмету,

Проводимой за рамками функционала классного руководителя

Максимальный совокупный балл по К2 = 70 баллов

Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по	Доля обучающихся, успевающих не более, чем на оценку «удовлетворительно» по	Количество обучающихся , имеющих оценки "удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и	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;
--	---	---	--

² К иной независимой аттестации м.б. отнесены любые виды тестирования, проводимые внешними (по отношению к данному учителю) экспертами (оценщиками) по контрольно- измерительным материалам , прошедшим соответствующую профессиональную экспертизу.

³ В случае, если средний балл по району меньше среднего по городу, применяется индикатор «средний балл по городу» .

предмету (индивидуальные консультации по предмету) (П 6)	предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету. При наличии утвержденного графика индивидуальных консультаций по предмету (И 2.6.)	занимающихся дополнительно с учителем / количество обучающихся, имеющих неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данному предмету у данного учителя.	от 0,39 до 0,2 = 4 балла ; от 0,19 до 0,08 = 1 балл
Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета данного учителя (за рамками его тарификации) (П 7)	Доля обучающихся по данному предмету, посещающих предметный факультатив и\или кружок по предмету ⁴ (И2.7.)	Количество обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующие в факультативах и\или кружках / количество обучающихся с положительными оценками по предмету	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов ; 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
Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного преподавателя (П8)	Доля пропусков учебного предмета обучающимися по неуважительной причине у соответствующего преподавателя (И2.10)	Количество пропусков обучающимися по неуважительной причине/ общее количество ученико-часов данного преподавателя:	Максимальный балл = 10 0 пропусков = 10 баллов ; от 0 до 0,05 = 5 баллов; более 0,05 = - 5 баллов
Степень предметной вовлеченности	Доля обучающихся по данному	Количество обучающихся по предмету,	Максимальный балл = 20 от 1 до 0,8 = 20 баллов ;

⁴ Принимаются в расчет стимулирования качества труда кружки и факультативы (иные дополнительные занятия по предмету), оплачиваемые из средств бюджета и включенные во внеурочные программы учителя (ОУ) .

обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им. (П 9)	предмету, вовлеченных в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) учителем (И2.9.)	участвующих в социально-ориентированном или исследовательском проекте по предмету/ количество обучающихся по предмету	от 0,79 до 0,50 = 15 баллов; от 0,49 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,1 = 5 баллов; от 0,09 и до 1 человека = 2 балла
Степень социальной вовлеченности обучающихся в проекты, не сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им. (П 10)	Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (за рамками функционала классного руководителя) (И 2.10)	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 мероприятия
<p><i>Пример: Учитель английского языка ведет 10 групп в 10 и 11 классах, по 12 человек в группе, всего 120 учащихся из них 2 группы (20 человек) в выпускном 11 классе</i></p> <p>П6 – обучающихся на "удовлетворительно» и ниже 17 человек; проводятся дополнительные занятия с 11 учащимися: $11/17 = 0,65 = 8$ баллов;</p> <p>П7 – обучающихся на "хорошо" и "отлично» – 70 чел.; посещают факультатив и имеют положительные оценки по предмету 16 человек : $16/70 = 0,2 = 5$ баллов ;</p> <p>П8 – отсутствие пропусков у обучающихся по данному предмету</p> <p>П9 – в социальном проекте «поможем малышам изучить английский язык» участвуют 22 человека; $22/120 = 0,18 = 4$ балла</p> <p>П10 – организован межшкольный проект «Школа дружбы» в рамках которого проведена деловая игра = 20 баллов.</p> <p style="text-align: center;">$K2 = П6 + П7 + П8 + П9 + П10 = 47$ баллов</p>			
<p>Критерий (К3): Результативность научно-методической деятельности учителя</p> <p>Максимальный совокупный балл по К3 = 70 баллов</p>			
Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности	Участие (чел.) обучающихся – в научно – практических конференциях\форумах	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего	Максимальный балл = 20 международный уровень участия = 20 баллов всероссийский уровень = 15 баллов;

по предмету (П 11)	разного уровня с докладами (тезисами) по предмету . (ИЗ.11)	о уровня	городской уровень = 10 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл.
Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П12)	Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном собственном исследовании в научных конференциях (ИЗ.12)	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 = 5 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл. Максимальный балл = 2 балла при статусе участника конференции любого уровня.
Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя. (П13)	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (ИЗ.13)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре \ аспирантуре \ докторантуре = 5 баллов ; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3 балла ; обучение на курсах повышения или переподготовки = 1 балл.
Результативность презентации собственной педагогической деятельности (П14)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (ИЗ.14)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (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 1 место = 6 баллов 2\3 место = 4 балла
Степень активности инновационной деятельности учителя	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности	Максимальный балл = 15 баллов Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов

(П15)	(ИЗ.15)	учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации)	Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому участнику
<p><i>Пример: Учитель английского языка ведет 10 групп в 10 и 11 классах, по 12 человек в группе, всего 120 учащихся из них 2 группы (20 человек) в выпускном 11 классе</i></p> <p><i>П11 – учитель подготовил для выступления 1 человека на международную конференцию и троих на школьную (тезисы докладов): $20+1*3 = 23$ балла;</i></p> <p><i>П12 – учитель является участником 2 международных конференций = 4 балла ;</i></p> <p><i>П13 – учитель обучается на магистерской программе «Управление образованием» = 5 баллов;</i></p> <p><i>П14 – учитель не является победителем или призером профессиональных конкурсов = 0 баллов</i></p> <p><i>П15 – учитель является членом коллектива – разработчика инновационный продукта (учебно-методическое пособие)= 6 баллов.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>$K3 = П11 + П12 + П13 + П14 + П15 = 38$ баллов</i></p>			
<p>Критерий (К4): Результативность коммуникативной деятельности учителя</p> <p>Максимальный совокупный балл по К4 = не более 50</p>			
Степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П16)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров , статьи в СМИ, публикации в Internet и пр. (И4.16)	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	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; Семинар по предмету регионального или всероссийского уровней = 5 баллов за каждый; Мастер-классы в т.ч. в виртуальном пространстве = 3 балла за каждый Открытые уроки, веб-семинары = 1 балл за каждый
Уровень коммуникативно	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или	Отсутствие жалоб за период = 5	

й культуры при общении с обучающимися и родителями (П. 17)	обучающихся на характер деятельности учителя. (И4.17)		баллов
	Доля родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельности учителя (И4.18)	Количество родителей (обучающихся) положительно оценивших 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 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
<p><i>Пример:</i></p> <p><i>П 16 – учителем организован консультационный сайт и проведено два мастер класса по предмету: 10+ 6 =16 баллов;</i></p> <p><i>П 17.- жалоб на характер деятельности учителя не поступало; анкетирование не проводилось = 5 баллов</i></p> <p style="text-align: center;"><i>К4= П 16+П 17 = 21 балл балл</i></p>			
<p><i>ИТОГО по примеру: сводный балл качества в персональном портфолио учителя английского языка = К1+К2+К3+К4 = 151 балл...</i></p>			

5.2.2. Надбавки за сложность, напряженность, высокое качество работы.

Категория работников	Вид доплат	Размер	Период
Зам.директора, педагог доп.образования, учитель, соц.педагог, педагог-организатор	За высокое качество проведения общешкольных мероприятий	До 50 %	По решению комиссии
Учитель.	За высокие результаты по заполнению «Электронного журнала»	До 50 %	По решению комиссии
Учитель.	За высокое качество работы по исполнению обязанностей классного руководителя (активное и продуктивное участие класса в общешкольных мероприятиях, организация экскурсий, походов, праздников, внеклассных мероприятий с классом; качество дежурства класса по школе).	До 50 %	По решению комиссии
Зам.директора, педагог	За напряженную работу (в период начала и окончания учебного года, окончания	До 50 %	По решению комиссии

доп.образования, учитель, соц.педагог, педагог-организатор	четверти, полугодия, переводных и выпускных экзаменов и т. п.)		
Зам.директора, педагог доп.образования, учитель.	За высокие результаты в воспитании и обучении учащихся	До 50 %	По решению комиссии
Зам.директора, педагог доп.образования, учитель.	За активное участие в методической, научно-исследовательской работе.	До 50 %	По решению комиссии
Учитель, кл.руководитель, соц.педагог	Отсутствие отсева.	До 50 %	По решению комиссии
Зам.директора, педагог доп.образования, учитель.	За эффективное использование современных технологий обучения;	До 50 %	По решению комиссии
Зам.директора, педагог доп.образования, учитель.	Отсутствие травматизма	До 50 %	По решению комиссии
Педагог доп.образования, учитель.	Тьюторское сопровождение учащихся.	По расчету стоимости на 1 ребенка	По решению комиссии
Учитель, педагог доп.образования. соц.педагог, педагог-организатор	За привлечение родителей к воспитательной работе в классе и педагогическое просвещение родителей.	До 30%	По решению комиссии
Учитель, классный руководитель	Работа с документацией (качество ведения классного и дневников учащихся; качество планирования воспитательной работы; качество составления характеристик учащихся и ведения их личных дел).	До 50 %	По решению комиссии
Зам.директора по АХР	За напряженную работу в период окончания финансового года (освоение бюджета, договорная деятельность)	До 50 %	По решению комиссии

5.3. 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 по согласованию с профсоюзным комитетом, за:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима; рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, режима питания и т.д.;
- 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;

- обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), на руководителей учреждений и персонал (за невнимательное и грубое отношение к работникам и учащимся), нарушение педагогической этики;
- травматизм по вине руководителя или работника;
- наличие серьезных нарушений в ведении нормативных документов;
- несвоевременное предоставление отчетной документации;
- невыполнение федерального компонента ГОС;
- недобросовестное выполнение обязанностей классного руководителя, обязанностей учителя-предметника, обязанностей заместителя директора и др.

Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются руководителем образовательного учреждения, Комиссией по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Основанием являются докладные записки и аналитические справки заместителей директора и руководителей структурных подразделений, объяснительные записки сотрудников. В случаях изменения размера доплат или надбавок издается приказ директора школы.

6. Премирование.

6.1. Премии устанавливаются конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год.

6.2. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

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

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

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

6.6. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

6.7. Основные условия премирования:

6.7.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

6.7.2. Успешное и своевременное выполнение мероприятий;

6.7.3. Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросу деятельности учреждения или отдельных работников и в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.

6.7.4. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы образовательного учреждения, в том числе четкое и своевременное выполнение решений, приказов, поручений руководителя учреждения, его заместителей и вышестоящих организаций.

6.7.5. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

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

6.8. Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие) и в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и т.д.

7. Материальная помощь.

7.1. Выплата материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании личного заявления работника;
- с целью социальной поддержки – на основании приказа руководителя.

7.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в ГБОУ СОШ № 182:

до 1 года – 10%

от 1 до 3 лет – 20%

от 3 лет до 10 лет - 25%

от 10 лет до 15 лет - 30%

от 15 лет до 20 лет - 50%

от 20 лет до 25 лет - 60%

свыше 25 лет - до 100% оклада

7.3. В случае смерти сотрудника материальная помощь может быть выплачена его семье (наследникам).

