Принято
Общим собранием работников
ГБОУ средней общеобразовательной
школы № 416 Петродворцового района
Санкт-Петербурга

Протокол № 9 от 23.12.2024 г.

Утверждено
Директор ГБОУ средней
общеобразовательной школы № 416
Петродворцового района Санкт-
Петербурга
_____Н.Е.Ивашкина
Приказ №332-о от 24.12. 2024 г.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ средней общеобразовательной
школы № 416 Петродворцового района
Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от 23.12. 2024 г.
_____А.Г.Карташева

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат работникам за качество работы
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 416 Петродворцового района Санкт-Петербурга
«Школа развития личности имени Веры Васильевны Павловой»

1. Общие положения

1.1. Положение определяет основания, критерии и порядок оценки качества труда работников ГБОУ средней общеобразовательной школы №416 Петродворцового района Санкт-Петербурга и распределения стимулирующих выплат работникам за качество работы.

1.2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников — обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы, путем объективной оценки результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников является:
- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки качества труда работников.

2.1. Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда работников. Положение включает перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда работников средней общеобразовательной школы №416 Петродворцового района Санкт-Петербурга (Приложения № 1 — 23). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

2.2. Дополнение и изменения критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда в соответствии с миссией школы и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказам относится к компетенции образовательного

учреждения.

2.3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам работы работников за предыдущий период (премиальный период). Выплаты стимулирующего характера производятся в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы работника за предыдущий премиальный период. Премиальный период для расчета систематических и (или) повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующий период:
I полугодие — с 1 января по 30 июня;
II полугодие— с 1 июля по 31 декабря.

2.5. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио оценки качества и эффективности труда работника (далее Портфолио).

2.6. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития работника, объективной оценки его компетенции. Портфолио работника - совокупность материалов, в котором зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени.

2.7. Портфолио заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.8. Работники один раз в определенный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю директора для проверки и уточнения, а заместители передают портфолио директору школы.

2.9. Для проведения объективной внешней оценки качества труда работников на основе его портфолио в общеобразовательном учреждении приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам за качество работы, состоящей из представителей администрации учреждения, методического совета, профсоюзного комитета.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в протоколе за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель качества и эффективности.

2.11. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, директором школы.

2.12. На основании представленной комиссией протокола о качестве работы работников школы, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и издается приказ. Протокол подписывается председателем и секретарем комиссии.

2.13. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом школы, предоставляются на рассмотрение комиссии 25 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишения.

3.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- Обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества собственника;
- пассивность при участи в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях;
- за опоздание на работу.

3.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:
- приказов о взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- заявления родителей;
- справки заместителя директора по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастных случаях;
- справок и приказов по итогам внутришкольного контроля и (или) контроля органа управления образования и (или) других контролирующих органов;
- докладной заместителя директора по АХР о порче или утере имущества.

3.3 Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у работника портфолио результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период — до 20 числа месяца, предшествующего отчетному периоду (до 20 июня, до 20 декабря).

4. Порядок расчета стимулирующих выплат.

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, запланированный на период с сентября по декабрь (с января по июнь) текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря текущего года. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев:
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования (Приложение №5)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога -организатора (Приложение № 11)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда учителя (Приложение № 1)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда воспитателя ГПД (Приложение № 4)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда преподавателя -организатора ОБЖ (Приложение №18)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по УВР (Приложение № 2)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога (Приложение №6)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по ВР (Приложение № 3)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда

заместителя директора по АХР (Приложение № 9)

- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заведующего музеем истории школы (Приложение №19)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений (Приложение № 10)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика территории (Приложение № 13)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда секретаря руководителя (Приложение № 8)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания (Приложение № 14)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда библиотекаря (Приложение № 7).
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений гардеробщика (Приложение № 17)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога- психолога (Приложение № 16)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда экономиста по договорной и претензионной работе (Приложение №15)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда инженера (Приложение №12)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по безопасности (Приложение №20)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по ИКТ (Приложение№21)
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалиста по охране труда (Приложение№22).
- Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда советника по воспитанию и и взаимодействию с детскими общественными объединениями (Приложение №23).