



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
Лицей № 40  
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК  
ГБОУ Лицей № 40 Приморского района  
Санкт-Петербурга

Г.А. Герус

Протокол от «30» 08 2022г.  
№ 4

**ПРИНЯТО**

Общим собранием  
работников Образовательного учреждения  
Протокол от «30» 08 2022г.  
№ 4

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор  
ГБОУ Лицей №40  
Приморского района Санкт-Петербурга

Н.Г. Милюкова

Приказ от «30» 08 2022г. № 225/п-г

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТАХ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ  
РАБОТНИКАМ, НАДБАВКАХ И О МАТЕРИАЛЬНОМ ПООЩРЕНИИ  
РАБОТНИКОВ**

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 40  
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

г. Санкт-Петербург  
2022г.

## I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования в соответствии с национальным проектом «Образование», повышения качества процесса, условий и результатов образования в Лицее, повышения мотивации работников и ответственности за конечные результаты.

1.2. Положение разработано в соответствии с документами:

- Постановление Правительства № 583 от 05.08.2008 г.;
- ежегодные рекомендации Трехсторонней комиссии;
- Приказ Минтруда № 167н от 24.06.2013 г.;
- Письмо Минобрнауки № АП-1073/02 от 20.06.2013 г.;
- Кодекс этики и служебного поведения.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Лицея, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих надбавок работникам Лицея.

1.4. Основные понятия.

Стимулирующие выплаты могут иметь следующие формы:

Премия Поощрение за определенные достижения, выдающиеся результаты (высокое качество работы, предложения по совершенствованию работы организаций и т. д. Премии могут носить как разовый, так и постоянный характер).

Надбавка Дополнительная выплата сотруднику за его особо значимые качества или достижения, например, ученую степень или высокий уровень квалификации. В отличие от премий, надбавки устанавливаются всегда индивидуально и выплачиваются регулярно.

Доплата Это не столько поощрение, сколько компенсация. Она устанавливается тем работникам, кто трудится в особых условиях. Это может быть высокая интенсивность труда, совмещение должностей, руководство коллективом и пр. Доплаты, как и надбавки, относятся к регулярным выплатам.

1.5. Стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности выплачиваются из фонда надбавок и доплат Лицея. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности. Стимулирующие надбавки являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

1.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы Лицея, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы.

1.7. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник Лицея имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.8. Для подготовки приказа директора лицея создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), состоящая из представителей администрации, председателем Профсоюзного комитета и специалистов, учителей-предметников Лицея. Состав группы не может быть менее чем 3 человека.

Не менее чем за две недели до заседания комиссии работники передают таблицу результатов педагогической деятельности в комиссию. Вид представления и порядок оценивания определяются в настоящем Положении. (Приложение 1.)

1.9. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников Лицея, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается директором Лицея.

1.10. Общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется Педагогическим советом Лицея.

## **II. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим и иным работникам лицея.**

2.1. В Лицее педагогическому персоналу устанавливаются показатели эффективности деятельности в соответствии с перечнем критерий по показателям результативности. Каждому показателю эффективности деятельности категорий педагогических работников Лицея установлены индикаторы измерения. Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю. Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории педагогических работников Лицея.

2.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Лицея устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за полугодие по форме в соответствии с утвержденными критериями (**Приложение №1**), мониторинга результативности и качества деятельности педагога. Для определения суммы стимулирующей выплаты за полугодие набранные педагогом Лицея баллы суммируются. Исходя из имеющихся средств фонда надбавок и доплат, определяется стоимость 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога индивидуально. Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами и могут изменяться в зависимости от выделенных сумм на фонда надбавок и доплат. Определенные таким образом выплаты педагог получает ежемесячно в течение полугодия.

2.3. Аналитическая информация в целом по Лицею содержит данные о:

- общей сумме набранных баллов всеми работниками лицея;
- размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам;
- стоимости одного балла;
- размере причитающейся стимулирующей части по каждому педагогическому работнику Лицея с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.4. Оценочный лист заполняется на каждого педагогического работника Лицея, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем комиссией, после этого руководителем Лицея. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению за счет переговоров или уточнение расчетов и данных в первичных документах.

2.5. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение комиссии.

В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, проводимом путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания и подписи председателя комиссии.

2.6. Основные критерии, которые регламентированы государством по отношению к педагогам:

- Совершенствование и дополнение базовой учебной программы.
- Осуществление контроля достижений учеников.
- Выставление результатов по итогам контрольных работ, промежуточных проверок знаний и аттестаций.

- Стимул в принятии активного участия детей в олимпиадах, соревнованиях, конференциях, и позитивные результаты данных мероприятий.
- Реализация классных и внеклассных мероприятий (проведение экскурсий, учебных проектов, социальных проектов).
- Привлечение родителей к активной жизни детей, класса, Лицея путем организации мероприятий.
- Проведение оздоровительной и спортивной деятельности.
- Работа с детьми из неблагополучных семей.
- Работа с одаренными детьми.
- Занятость учеников в образовательной инфраструктуре, такой как оформление кабинета, музея, выставки и т.д.
- Проведение работы, направленной на повышение успеваемости.
- Привлечение новых и молодых педагогических кадров.
- Постоянное развитие себя как личности и профессионала (проходить повышение квалификации как минимум раз в три года).

2.7. Условия назначения стимулирующих выплат.

2.8. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, в течение предыдущего полугодия.

2.9. Отсутствие дисциплинарных взысканий не связанных с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.

### **III. Порядок отмены стимулирующих выплат.**

3.1. Отмена выплат определяется следующими причинами:

• окончание срока действия выплат;

• применение к работнику административных взысканий за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Доплаты и надбавки, установленные педагогическим работникам Лицея могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

3.3. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

3.3.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость одного балла на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

3.3.2. В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на полугодие.

3.4.3. В случае наложения дисциплинарного взыскания, не связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

#### **IV. Разовые стимулирующие выплаты, поощряющие профессиональную активность педагогических работников.**

Выплаты осуществляются на основании итогов и результативности организации и участия педагогов в мероприятиях различного уровня.

#### **V. Премирование работников Лицей, иные виды выплат.**

5.1. Премирование работников Лицей осуществляется из фонда надбавок и доплат установленный.

5.2. Установление премиальных выплат (далее премий) работникам Лицей из фонда надбавок и доплат осуществляется коллегиально. Единовременные выплаты из фонда надбавок и доплат входят в расчет ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.3. Целью премирования является материальное поощрение работников Лицей за развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности.

Премирование распространяется на всех работников Лицей, исключая руководителя.

Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- за сложность, важность выполняемой работы;
- за участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
- за активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
- за высокое качество проведения отдельных мероприятий;
- за работу в лагере дневного пребывания детей;
- за участие в проведении ЕГЭ и ГИА;
- за активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
- за эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организацию совместной работы с родителями и учащимися;
- за наставничество;
- за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции.

5.4. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, а также обоснованные жалобы участников образовательных отношений, премия по результатам работы не выплачивается.

5.5. Материальная помощь оказывается работникам Лицей при возникновении у них особых обстоятельств; чаще всего в связи со смертью члена семьи работника, со смертью самого работника, с рождением ребенка.

5.6. Размер материальной помощи устанавливается директором Лицей и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей Лицей.

5.7. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

## **VI. Порядок премирования**

6.1. Размер премии определяется приказом директора Лицея, который издается на основании решения премиальной комиссии.

6.2. В состав премиальной комиссии входят:

- директор Лицея;
- председатель профсоюзного комитета;
- руководители методических объединений;
- заместители директора по УВР, ВР.

6.3. Премия носит разовый характер и назначается приказом директора Лицея за результаты труда, которые невозможно оценить по критериям оценки качества труда учителей Лицея.

6.4. Показатели премирования. Премирование всех работников лицея осуществляется за:

- за успешное выполнение сложных работ;
- за большой личный вклад в коллективные результаты труда;
- к юбилейным датам работников лицея (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- в связи с профессиональным праздником.

6.5. Конкретный размер премии устанавливается директором и зависит от фонда надбавок и доплат.

## **VII. Сроки действия настоящего Положения**

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах действует бессрочно и может быть дополнено и изменено.

**Критерии оценки эффективности деятельности педагога**

(ФИО педагога) \_\_\_\_\_

(дата заполнения)

№	Наименование критерия	Коэффициент баллы	Расчет показателя	Основание	Оценка Комиссии
<b>1 Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ</b>					
1.1	Успеваемость обучающихся по предмету	0-3	100% + 3 балла;	Отчет за период	
1.2	Качество знаний обучающихся по предмету	0 - 5	90-100% +3 балла 70-89% +2 балла 60-69% +1 балл	Отчет за период, анализ качества	
1.3	Анализ качества знаний по результатам внешних проверок (ВПР, PISA, Пирэлз и т.д.) Соответствие отметок за отчетный период с отметками внешних мониторингов	-5 - 1	Соответствие: более 70% +1 балл 60-70% 0 баллов менее 60% -5 баллов	Отчет за период, анализ качества	
1.4.	Положительная высокая динамика качества знаний обучающихся	0-2	Увеличение доли обучающихся в сравнении отчёгных периодов, закончивших с положительными оценками: рост от 3 % и выше + 2 балла;	Отчет за период	
1.5	Результативность ГИА (ЕГЭ, ОГЭ)	0-3	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог + 3 балла, наличие «-1» балл за каждого учащегося	протоколы	
1.6.	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	1 - 4	Участие обучающихся в конференциях разного уровня, представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. федеральный уровень + 4 (за одну работу)	По факту участия	

		региональный уровень + 3 (за однушку работу) районный уровень) + 2 (за однушку работу.) школьный уровень + 1 (за однушку работу)	
1.6	Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов Всероссийских предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, имеющих официальный статус	0-10  федеральный уровень + 5 баллов, региональный уровень + 5 баллов, при наличии 2 и более + 1 балл за каждого, но не более + 10 баллов;	грамоты, дипломы, свидетельства
1.8	Организация внеурочной деятельности по предмету	районный уровень + 3 балла, при наличии более 3 + 3 балл. уровень учреждения + 1 балл.	
1.9.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	1  При наличии 2-х и более открытых мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности + 1 балл, при отсутствии мероприятий – 0 баллов	Программа Лист регистрации
		благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 1 балл, обоснованные жалобы – «-1» балл	благодарствен ные письма
2.	<b>Учебно-методическая активность педагога</b>		
2.1	Участие в профессиональных конкурсах, научно -практических конференциях	0-4  Участие: федеральный уровень + 20 баллов, региональный уровень + 10 балла, районный уровень + 5 баллов, уровень учреждения (школьный конкурс методических разработок, организация и проведение единиц дней и др.) + 2 балла	грамоты, дипломы, свидетельства
2.2.	Открытые мероприятия: Мастер - классы, открытые уроки; выступление на педагогических советах, методических объединениях (баллы не суммируются)	1-4  Призовое место во всех видах конкурсов удвоение баллов Всероссийский уровень + 4 балла. региональный уровень + 3 балла; районный уровень + 2 балла; лицейский уровень + 1 балл	Программа Лист регистрации

2.3.	Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно -исследовательской, опытно -экспериментальной работе	0-4	Выполнение поручений рабочей группы + 2 б. Инициатива работника по выполнению проектов ОЭР + 4 б.	План ОЭР
2.4.	Активное участие педагога в экспертной работе	0-2	Участие педагога в качестве члена жюри, эксперта рабочей группы	приказы
2.5.	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями		Работа по плану проектной группы + 1 Работа по утвержденному плану МО	Приказы, отчеты
2.6	Активное участие в программе наставничества	0-3	Реализация одного договора наставничества +1 балл (не более 3х)	отчеты
	Активное участие в программе профориентации	0-3	Обеспечение участия обучающихся в одном из общесреднейших мероприятий по профориентации +1 балл Организация и проведение одного мероприятия по параллели по профориентации +3 балла	отчеты
2.7	Благодарности администрации	10	За каждую благодарность на уровне Лицей + 3 балла Администрации района + 5 баллов Комитета по образованию +10 баллов	благодарность
3.	<b>Соблюдение исполнительской дисциплины</b>			
3.1	Ведение электронного журнала	-2 - 1	Наличие замечаний «-1» балл замечания устраняются не своевременно «- 2» балла	справки,
3.2	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	0-1	Своевременная подача отчётов, ведение документации + 1 балл; нарушение сроков – 0 баллов	выгрузки
3.3.	Трудовая дисциплина.	- 1	Нарушение внутреннего трудового распорядка – «-1» балл	Приказы
3.4	Организация рабочего места учителя	1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя + 1 балл; «-1» балл наличие замечаний - за каждое замечание	Приказы по Лицее, справки
4.	<b>Сохранение здоровья учащихся</b>			
4.1	Обеспечение безопасности	2	Наличие случаев травматизма, несчастных случаев «-2»	справка мед.

			Балла за каждое	Учреждения
<b>ИКТ-деятельность педагога</b>				
5.1.	Участие в обновлении школьного сайта	1	+ 1 балл (за каждое) – предоставление материала для новостной ленты сайта Лицея	Материалы
<b>6.</b>				
6.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-2	+2 б за каждое открытое мероприятие с участием родителей (не просто присутствие родителей, а именно их участие)	план работы, количественный учет регистрируемых родителей
6.2.	Использование социального пространства в воспитательной работе	5	В классе (классные часы, проекты, праздники) +16 за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими определена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен соответствующим образом; На уровне параллели +26 за каждое открытое мероприятия, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия; На уровне лицея + 5 баллов за каждое мероприятие	Экспертные заключения
6.3.	Степень участия класса в общешкольных мероприятиях, победители и призеры лицейских конкурсов	4	По итогам +1балл + 2 б- участие– 3-е место +3 балла – 2-е место +4 балла – 1-е место	По итогам работы
6.4.	Проявление личной инициативы, разработка совместных творческих проектов и проведение совместных общешкольных мероприятий в рамках инновационной деятельности с родителями.	4	+1 балл за каждый проект	
6.5.	Содействие получению дополнительного образования обучающимся (окхват кружками,		90-100% + 36 70-90% + 26 50-70% +16	Бланки индивидуального учета

Результаты  
участия  
в кружках

Наиболее  
активные  
участники

Окно учета

<b>6.6.</b>	<b>Организация работы с одаренными школьниками</b>	0 - 2	Наличие + 2 балла, отсутствие – 0 балла	Дорожная карта
<b>6.9.:</b>	<b>Создание в классе благоприятного психологического климата и сохранение контингента</b>	- 1	«-1»б – при наличии жалоб от родителей и обучающихся	
<b>6.10</b>	<b>Отсутствие или снижение пропусков уроков обучающимися без уважительной причины</b>	2	«-1» балл при наличии пропусков без уважительной причины	
<b>6.11</b>	<b>Профилактика правонарушений</b>	-1 -1	Снятие с ВШК и учета в ИДН + 1 балл; постановка на учет в КПДН, ОпДН, ВШУ – «-1» балл	план работы
<b>6.13</b>	<b>Качество проведения трудовых акций</b>		Субботник +1б Сбор макулатуры + 1 балл за участие Общешкольные акции +2 б	
<b>6.14</b>	<b>Трансляция и вос требованность продуктов индивидуальной деятельности классного руководителя</b>	4	-обобщение и распространение педагогического опыта, мастер-классы, открытые занятия, выступление на семинарах, педсоветах и т.п. + 2 балла	Фото отчеты, материалы выступлений