ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №516
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТО

Решением Совета ГБОУ СОШ № 516
Невского района Санкт-Петербурга

Протокол от 31.08.2015 № 14

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 516 Невского
района Санкт-Петербурга

Л.В. Смирнова_____

Приказ от 31.08.2015 № 88/1-лс

УЧТЕНО мотивированное мнение ПК

Председатель ПК ГБОУ СОШ № 516
Невского района Санкт-Петербурга

Воробьева Е.И._____

Протокол от 28.08.2015 № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее по тексту - «Положение») ГБОУ СОШ № 516 Невского района Санкт-Петербурга (далее по тексту – «Образовательное учреждение») разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, который относит к компетенции образовательного учреждения установление надбавок и доплат к должностным окладам работников, порядок и размеры их премирования; а также четко определяет, что образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного образовательного учреждения самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Нормативно-правовой базой данного Положения также являются:

- распоряжение правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 г. № 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»;

- распоряжение Комитета по образованию от 05.08.2013 г. № 1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»;

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

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Образовательного учреждения, регулирующим порядок оплаты труда, применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.3. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в Образовательном учреждении, и направленных на усиление заинтересованности работников Образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение ответственности и сознательности сотрудников, а также закрепление в Образовательном учреждении высоко квалифицированных кадров.

1.4. Применяемая в Образовательном учреждении система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Образовательного учреждения по реализации уставных целей.

1.5. Оплата труда работников Образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с:

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

– 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» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 4 февраля 2011 г. № 19709);

– Уставом Образовательного учреждения;

– Коллективным договором.

1.6. Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников Образовательного учреждения устанавливаются в настоящее время с учетом коэффициентов, приведенных в Приложении 1, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников. Приложение 1 - неотъемлемая часть данного Положения.

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

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

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

1.8. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда (включающего в себя тарифный и надтарифный фонды), предусмотренного сметой Образовательного учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и от приносящей доход деятельности.

Образовательное учреждение вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства, за счет предоставления платных дополнительных образовательных услуг и иных предусмотренных Уставом услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц. Доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступают в самостоятельное распоряжение Образовательного учреждения.

Привлечение Образовательным учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности Образовательного учреждения за счет средств Администрации района.

1.9. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора, а также представительному органу трудового коллектива (Профсоюзный комитет Образовательного учреждения, Совет Образовательного учреждения).

1.10. Для решения вопросов материального стимулирования на Общем собрании работников Образовательного учреждения один раз в 3 года избирается Комиссия по материальному стимулированию в составе 7 человек. Состав комиссии утверждается приказом директора Образовательного учреждения.

1.11. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.12. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты, установленные педагогическим, руководящим и другим работникам школы в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются ежемесячно, премии – при наличии соответствующего фонда, материальная помощь – при необходимости и наличии фонда.

1.13. Директор школы может решить вопрос об оказании материальной помощи в случаях, предусмотренных настоящим Положением, и о премировании работников, выполняющих срочные, аварийные и другие важные работы, не дожидаясь премиального периода.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников Образовательного учреждения применяются следующие виды материального стимулирования:

– надбавки;

– доплаты;

– премии;

– стимулирующие выплаты за качество трудовой деятельности для педагогических работников;

– материальная помощь.

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

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

2.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда Образовательного учреждения в целом или отдельными работниками. В Образовательном учреждении 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.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

3. Порядок формирования стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности для педагогических работников

3.1. Порядок формирования стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности для педагогических работников определяется распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам в соответствии со штатным расписанием.

3.3. В Положении под критериями оценки качества понимается совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки качества труда учителя; под показателем критерия понимается объективная информация, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности учителя. Под индикатором критерия понимается доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности учителя, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитать показатель качества по выделенному критерию.

3.4. Критерии и показатели для оценки качества труда учителя.

3.4.1. Успешность учебной работы учителя (динамика учебных достижений обучающихся):

– уровень освоения обучающимися учебных программ;

– уровень не освоения обучающимися учебных программ;

– степень выравнивания уровня знаний (динамика учебной успешности);

– уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности;

– результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке обучающихся;

– уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по предмету.

3.4.2. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя:

– степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету;

– степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета у данного учителя;

– степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного учителя;

– степень предметной вовлеченности обучающихся в проекты, сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им;

– степень вовлеченности обучающихся в проекты, не сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им.

3.4.3. Результативность научно-методической деятельности учителя:

– уровень презентации научно-исследовательской и методической деятельности учителя;

– обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя;

– результативность презентации собственной педагогической деятельности;

– степень активности инновационной деятельности учителя;

– обеспечение возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности.

3.4.4. Результативность коммуникативной деятельности учителя:

– степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в том числе собственного) опыта;

– уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.

3.5. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.5.1. Оценивание предложенных критериев по перечисленным показателям производится в соответствии с таблицей, представленной в Приложении 2, которое является неотъемлемой частью данного Положения.

3.5.2. Стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно по итогам работы учителя за отчетный период, предшествующий выплатам. Отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается: с 1 июля по 30 июня (год).

Для вновь поступивших работников в течение первого года работы отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается:

– с 1 января по 30 июня (полугодие);

– с 1 июля по 31 декабря (полугодие).

3.5.3. Распределение и назначение стимулирующих выплат по итогам отчетного периода производится комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

3.5.4. Для оценивания качества труда каждый учитель формирует персональное портфолио по схеме, предложенной комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями, предусмотренными в данном Положении и предварительно

рассчитывает собственный «сводный балл качества». Показатель учитывается при наличии информации по нему.

3.5.5. Персональное портфолио сдается учителем в комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список учителей. Основанием для изменения комиссией «сводного балла качества», представленного учителем, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

3.5.6. Размер стимулирующих выплат определяется в твердой сумме в рублях умножением набранного количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками в должности «учитель».

3.6. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и нагрузки учителя.

3.7. Назначенная ежемесячная надбавка выплачивается до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

3.8. Критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены на основании предложений Совета Образовательного учреждения и (или) работников учреждения не чаще двух раз в год.

4. Порядок премирования

4.1. Премирование работников производится по следующим показателям:

– работа, не входящая в должностные обязанности, если за нее не установлена доплата;
– большой объем сверхплановой работы;
– качественное и творческое исполнение должностных обязанностей;
– развитие материально-технической базы и сохранение оборудования учебных кабинетов;
– стабильность учебно-воспитательного процесса (работа без больничных листов);
– за выслугу лет (от 5 лет работы в Образовательном учреждении);
– своевременное и качественное оформление документации;
– высокое качество работы;
– организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
– качественное дежурство;
– качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и поручений администрации.

4.2. Работники Образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам Образовательного учреждения, праздничным датам (День учителя, 23 февраля, 8 марта, Новый год).

4.3. Премиальный фонд Образовательного учреждения формируется из фонда экономии заработной платы (ФЭЗ), который расходуется на поощрение работников и на оплату работ по договору с физическими лицами или организациями по ремонту, обслуживанию и оформлению школы.

4.4. Предложения о премировании работников школы вносят директор, заместители директора по УВР, ВР, АХР, председатели методических объединений и методического совета, Совет Образовательного учреждения.

4.5. Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц, триместр, полугодие, учебный или календарный год, либо к праздничным датам при наличии оснований для выплаты и наличии премиального фонда. Ограничения по количеству премиальных выплат и их размеру не устанавливаются. Выплаты зависят от финансового

положения школы и личного вклада работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

4.6. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

4.7. Размер премиальных выплат не зависит от стажа работы и квалификации.

4.8. Работникам, проработавшим не весь премиальный период, либо имеющим не полную нагрузку, денежное вознаграждение по решению комиссии может быть выплачено не в полном размере.

4.9. Работникам, работающим на условиях совместительства, денежное вознаграждение выплачивается по решению комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов; наличия жалоб; дисциплинарных взысканий; директор может обратиться в комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника денежного вознаграждения. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение.

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в целях социальной поддержки постоянных работников к отпуску, на лечение, в связи с чрезвычайными обстоятельствами (смерть сотрудника или его близких родственников, при несчастных случаях, в случаях пожара, гибели имущества), а также в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

5.2. Материальная помощь выплачивается по приказу директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному сотруднику указывается ее размер. Материальная помощь может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам.

5.3 Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

6. Порядок установления надбавок и доплат

6.1. Доплаты к должностным окладам (ставкам) устанавливаются работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей в пределах установленных форм оплаты труда. Размер доплат определяется комиссией на основании настоящего Положения.

6.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.3. Доплаты работникам устанавливаются на год с учетом качества и объема работы.

6.4. Доплаты устанавливаются в процентном соотношении с учетом базовой единицы или в абсолютных величинах.

6.5 Пересчет размеров доплат производится в связи с изменением базовой единицы, нагрузки и качества работы.

6.6. Доплаты устанавливаются в следующих случаях:

6.6.1. За проверку тетрадей:

– учителям начальной школы до 40 % от базовой единицы;
– учителям русского языка и литературы до 40 % от базовой единицы на ставку;
– учителям математики до 32 % от базовой единицы на ставку;

– учителям иностранного языка, химии, физики, географии, биологии, экологии, информатики, истории, черчения, обслуживающего и технического труда, ИЗО до 12 % от базовой единицы на ставку;

6.6.2. За учебные кабинеты и мастерские - материально ответственным лицам до 10 % от базовой единицы на ставку;

6.6.3. За руководство методическими объединениями и методическим советом до 10% от базовой единицы;

6.6.4. За организацию питания обучающихся до 10 % от базовой единицы;

6.6.5. За организацию работы по охране труда до 10 % от базовой единицы;

6.6.6. Секретарям педсоветов, методических советов до 6 % базовой единицы;

6.6.7. Работа по обеспечению учебниками до 10 % от базовой единицы;

6.6.8. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

– учителям информатики и секретарю за работу с компьютерами до 6 % от базовой единицы;

– сторожам за работу в ночное время до 23,5 % от базовой единицы;

– техническому персоналу за работу с дезинфицирующими средствами до 4 % от базовой единицы;

6.6.9. За обслуживание радиоузла до 5 % от базовой единицы;

6.6.10. За классное руководство - 1000 рублей, а также 40 руб. за каждого обучающегося (но не более 1000 руб. на класс);

6.6.11. За поддержание кабинета в рамках санитарных норм до 6 % от базовой единицы на 1 ставку.

6.6.12. За сохранность оборудования спортивного зала, спортивных площадок до 10% от базовой единицы на ставку в зависимости от вклада работника;

6.6.13. За оснащение логопедического кабинета и кабинета психолога, сохранность оборудования и поддержание кабинета в рамках санитарных норм – учителю-логопеду и педагогу-психологу до 10 % от базовой единицы на ставку;

6.6.14. За активную работу с родителями (законными представителями) и обучающимися учителю-логопеду и педагогу-психологу до 10 % базовой единицы на ставку.

6.7. Надбавка директору устанавливается приказом начальника отдела образования администрации Невского района. Доплата директору школы при наличии оснований устанавливается приказом директора школы.

6.8. Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора до истечения срока действия приказа об их установлении на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Основаниями для полного лишения или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

– невыполнение должностных обязанностей;

– несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;

– отказ работника от выполнения определенной работы.

7. Заключительные положения

7.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией Образовательного учреждения, комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с профсоюзным комитетом школы. Администрация и комиссия по материальному стимулированию обеспечивают гласность в вопросах установления выплат для всех работников Образовательного учреждения.

7.2. Решение комиссии по материальному стимулированию оформляется протоколом, согласовывается с профсоюзным комитетом Образовательного учреждения. На основании

решения комиссии директор издает соответствующий приказ об установлении соответствующих выплат.

7.3. Заседания комиссии по материальному стимулированию проводятся по мере необходимости, оформляются протоколом. Протоколы подписываются всеми членами комиссии. Протоколы ведутся в электронном и бумажном виде, краткое содержание протокола фиксируется в книге учета протоколов, которая нумеруется постранично, скрепляется подписью директора и печатью Образовательного учреждения. Протоколы и книга учета хранятся в делах директора. Протоколы нумеруются с начала учебного года.

7.4. Обращения работников с жалобами и предложениями по совершенствованию работы комиссии рассматриваются комиссией, принятые решения оформляются протоколом и доводятся до сведения работника.

7.5. В качестве формы поощрения и компенсации можно использовать формы нематериального поощрения работников в идее представления дополнительных дней отдыха в каникулярное время по соглашению между работником и администрацией.

8. Порядок принятия настоящего Положения

8.1. Положение обсуждается на Общем собрании работников, принимается Советом Образовательного учреждения и утверждается директором.

8.2. Положение утрачивает силу с момента принятия органом самоуправления и утверждения директором новой редакции Положения.

Приложение 1

Коэффициенты для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, квалификация "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, квалификация "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Неполное высшее образование; среднее специальное образование	1,20	1,20	1,20
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,45	0,15
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,40	0,12
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	0,08
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,30	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,25**	0,00
2.2	Коэффициент специфики		0,25 - высшее образование 0, 2679 - высшее образование (бакалавр)		

	работы учителя		0,3125 - среднее специальное, неполное высшее		
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория	0,30; 0,35* 0,20 0,15	0,30; 0,35* 0,20 0,15	-
		За ученую степень: доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	-
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	0,40 0,30	0,40 0,30	0,40 0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

* Коэффициент квалификации применяется для работников, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011** Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

– получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;

– приступили к педагогической деятельности не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;

– имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Коэффициенты специфики работы

N п/п		Коэффициент специфики работы
	Учителя (индивидуальное обучение на дому)	0,20
	Работники, имеющие неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов	0,15
	Учителя, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,105
	Логопедический пункт (учитель - логопед)	0,20

Приложение 2

Показатели и критерии эффективности работников ГБОУ СОШ № 516 Невского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия	Шкала оценивания индикатора	Примечания
1	2	3	4	5	6
1	Группа критериев: Успешность учебной работы учителя (динамика учебных достижений обучающихся)				
1.1	Уровень освоения обучающимися учебных программ при 5-балльной системе оценивания	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5»	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки «4», «5» за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету, умножаем на коэффициент сложности предмета	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,7 = 10 баллов от 0,69 до 0,4 =8 баллов от 0,39 до 0,28 = 6 баллов от 0,27 до 0,1 = 4 балла Менее 0,1 = 0 баллов	Рассматриваем четвертные оценки: В декабре - 2 четверть, в июне - 4 четверть. Коэффициент сложности: 1 - русский, математика, физика, химия, английский; 0,8 – литература, история, биология, естествознание, география, информатика; 0,6 - все остальные предметы. 2-4 классы представляют отчет по 4 предметам: русский язык, математика, окружающий мир, ИЗО. Если учитель ведет предметы разного уровня сложности, делаем расчеты по каждому и берем среднее арифметическое баллов.
1.2	Уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания «зачет – незачет»	Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету за отчетный период при системе оценивания «зачет – незачет»	Соотношение количества обучающихся, получивших «зачет» за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	Максимальный балл = 6 от 1 до 0,4 = 6 баллов от 0,39 до 0,28 = 4 балла от 0,37 до 0,1 = 2 балла Менее 0,1 = 0	Только для 1 классов - количество усвоивших программу (по всем предметам)
1.3	Уровень неосвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно»	Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам	Максимальный балл = 10 от 0,01 до 0,04 = 5 баллов от 0,041 до 0,08 = 3 балла от 0,081 и выше = 0 баллов	Рассматриваем четвертные оценки: В декабре -1 четверть, в июне - 4 четверть

			периода, к численности обучающихся по данному предмету		
1.4	Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности)	Доля обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам периода	Соотношение количества обучающихся, повысивших оценку по итогам периода, к численности обучающихся	Максимальный балл = 20 от 1 до 0,6 = 20 баллов от 0,59 до 0,48 =15 баллов от0,47 до 0,36 =10баллов 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	Для 2-9 классов проводим сравнение: в декабре итогов 1 и 2 четвертей; в июне 3 и 4 четвертей текущего учебного года. Для 10-11 классов проводим сравнение: в декабре 3 триместра прошедшего учебного года и 1 полугодия текущего учебного года, в июне - 1 и 2 полугодий текущего учебного года.
1.5	Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся во внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов и дипломантов мероприятий, проводимых в рамках внеучебной деятельности	Максимальный балл = 40. Международный уровень: Победитель, лауреат = 20 баллов Призер, дипломант = 15 баллов Всероссийский уровень: Победитель, лауреат=14 баллов Призер = 11 баллов Региональный уровень: победитель = 10 баллов Призер = 7 баллов Районный уровень: победитель = 5 баллов, призер 3 балла Школьный уровень: победитель = 3 балла, призер 1 балл.	Проводим суммирование результатов с учетом максимального балла
1.6	Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке обучающихся	Доля обучающихся начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших по результатам единого государственного экзамена, государственной	Соотношение количества обучающихся в классах данного учителя, получивших по результатам единого государственного экзамена, государственной (итоговой) аттестации или иного вида	Максимальный балл = 30 от 1 до 0,7 = 30 баллов; от 0,69 до 0,58 = 20 баллов; от 0,57 до 0, 46 = 15 баллов; от 0,45 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,20 = 5 баллов; от 0,20 до 0,105 = 2 балла; от 0,10 до 0 = 1 балл.	Результаты ЕГЭ и ГИА учитываем в течение всего следующего учебного года, остальные результаты - по полугодиям.

		(итоговой) аттестации или иного вида независимой аттестации результаты (в баллах) выше среднего по району Санкт-Петербурга, на территории которого расположено государственное образовательное учреждение, (по Санкт-Петербургу)	независимой аттестации результаты выше среднего по району Санкт-Петербурга, на территории которого расположено государственное образовательное учреждение, (по Санкт-Петербургу) к численности обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя		
1.7	Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по предмету	Участие обучающихся в мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения с докладами (тезисами) по предмету	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	Максимальный балл = 20 международный уровень участия = 20 баллов всероссийский уровень = 15 баллов; городской уровень = 10 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень =1 балл.	Проводим суммирование результатов с учетом максимального балла
2	Группа критериев: Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя				
2.1	Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные консультации по предмету)	Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету	Соотношение количества обучающихся, имеющих оценки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем, к численности обучающихся, имеющих	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов от 0,79 до 0,6 = 8 баллов от 0,59 до 0,4 = 6 баллов от 0,39 до 0,2 = 4 балла от 0,19 до 0,08 = 1 балл	При наличии утвержденного графика консультаций, тетради учета их проведения.

			неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данному предмету у данного учителя		
2.2	Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета у данного учителя	Доля обучающихся по данному предмету, посещающих предметный факультатив и/или кружок по предмету	Соотношение количества обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующие в факультативах и/или кружках, к численности обучающихся, имеющих положительные оценки 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	Включаем сюда популяризацию знаний по предмету (проведение внеклассных мероприятий по итогам работы МО): внутри класса-1 балл, между классами-2 балла, школьных-3 балла, районных – 5 баллов без учета максимального балла по показателю.
2.3	Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного преподавателя	Доля пропусков учебного предмета обучающимися по неуважительной причине у соответствующего преподавателя	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	Примерный расчет: 10 баллов – если нет пропусков; 5 баллов – если есть обучающиеся в классах, пропускающие уроки без уважительных причин; -5 баллов – если есть обучающиеся, пропускающие уроки только по конкретному предмету.
2.4	Степень предметной вовлеченности обучающихся в проекты, сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им	Доля обучающихся по данному предмету, вовлеченных в проект, разработанный (инициированный) учителем	Соотношение количества обучающихся по предмету, участвующих в проекте по предмету, к численности обучающихся по предмету	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов от 0,79 до 0,5 = 5 баллов от 0,49 до 0,3 = 3 балла от 0,29 до 0,1 = 2 балла от 0,09 до 1 человека = 1 балл	При наличии отчетов с указанием темы проекта, целей, результатов (продуктов), даты проведения отчетного мероприятия и количества участников у ответственного за это направление работы или у председателя методического объединения учителей-предметников.
2.5	Степень вовлеченности обучающихся в проекты, не	Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта	Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества	Максимальный балл = 20 Межшкольный проект = 20 баллов; Внутришкольный проект = 6	При наличии отчетов с указанием темы проекта, целей, результатов (продуктов), даты проведения отчетного мероприятия и количества участников у

	сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им.		обучающихся, участвующих в них.	баллов за каждое мероприятие Межклассные проекты - 4 балла за мероприятие Классный проект - 2 балла за каждое мероприятия	ответственного за это направление работы или у председателя методического объединения классных руководителей.
3.	Группа критериев: Результативность научно-методической деятельности учителя				
3.1	Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя	Представление результатов научно-исследовательской и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Максимальный балл = 10 баллов при статусе докладчика: международный уровень участия = 10 баллов всероссийский уровень = 7 баллов; городской уровень = 7 баллов; районный уровень = 5 баллов; школьный уровень =3 балла. Максимальный балл = 2 балла при статусе участника конференции любого уровня.	Участие в конференциях одного уровня в статусе докладчика суммируется (с учетом максимального балла), в статусе участника - нет.
3.2	Обучение, способствующие повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Документы, свидетельствующие об окончании обучения в отчетный период	Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре \ аспирантуре\ докторантуре = 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3балла; обучение на курсах профессиональной переподготовки = 2 балла; обучение на курсах повышения квалификации = 1 балл; самообразование в Интернет-программах и др. = 1 балл	Баллы одного уровня суммируются.
3.3	Результативность презентации	Уровень и статус участия в профессиональных	Наличие дипломов (сертификатов)	Максимальный балл = 20 всероссийский уровень	Баллы суммируются с учетом максимального.

	собственной педагогической деятельности	конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)	победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	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 баллов Участник = 1 балл	Обязательно представление положения о конкурсе.
3.4	Степень активности инновационной деятельности учителя	Уровень участия учителя в инновационной деятельности образовательного учреждения: единственный автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации	Документальное подтверждение уровня участия в инновационной деятельности образовательного учреждения	Максимальный балл = 15 Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому участнику	При наличии информации у ответственного за это направление работы.
3.5	Обеспечение возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности	Количество используемых разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся	Документальное подтверждение использования разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся	Максимальный балл=12 3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении	Только для 1 классов (формы в письме Департамента общего образования МО РФ от 03.06.2003 № 13-51-120/13). Применяется для учителей начальных классов, учителя-логопеда, педагога-психолога.
4	Группа критериев: Результативность коммуникативной деятельности учителя				
4.1	Степень готовности учителя к обобщению	Уровень, вид и периодичность (частота)	Документально подтвержденные данные	Максимальный балл = 40 баллов Организация собственной	Баллы одного уровня не суммируются.

	и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта	проведения мероприятий (консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров и др.); наличие материалов по распространению передового педагогического опыта в средствах массовой информации, в сети Интернет	о проведенных мероприятиях, публикациях	страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете = 10 баллов; Организация веб-консультаций для обучающихся = 10 баллов; Организация веб-консультаций для родителей = 10 баллов; Мероприятия по предмету регионального или всероссийского уровней = 15 баллов за каждое; Мероприятия по предмету уровня района = 8 баллов за каждое, открытые Мероприятия на уровне школы – 3 балла за каждое; Публикации: В журналах, рецензируемых ВАК - 8 баллов; Научно-методические публикации в СМИ - 5 баллов; Информационные публикации в СМИ - 3 балла.	
4.2	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов	Согласует директор школы.
		Доля родителей (законных	Соотношение количества родителей (законных	Максимальный балл = 5 (Субъективная оценка	При наличии информации у администрации.

		представителей обучающихся) (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя по результатам опроса (анкетирования)	представителей обучающихся) (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя за отчетный период, к количеству опрошенных	родителями (обучающимися) характера деятельности учителя, полученная в ходе анкетирования От 1 до 0,8 = 5 баллов От 0,79 до 0,6 = 4 балла	
5.	Группа критериев: Критерии и показатели, дающие дополнительные баллы				
5.1	Грамоты, Благодарности, благодарственные письма	Грамоты, Благодарности, благодарственные письма в том числе от общественных организаций за успехи в профессиональной деятельности	Копии Грамот, Благодарностей, благодарственных писем	Максимальный балл = 20 школьный уровень = 2 балла районный (муниципальный) уровень = 5 баллов городской уровень = 10 баллов всероссийский уровень = 15 баллов международный уровень = 18 баллов	Баллы суммируются