



УТВЕРЖДЕНО  
Директор ГБОУ школы № 338  
Невского района Санкт-Петербурга  
В.Н. Брюховецкая  
Приказ от 30.01.2017 № 11/1-д

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
ГБОУ школы № 338  
Невского района Санкт-Петербурга  
Председатель Г.А. Матюхина  
Протокол от 30.01.2017 № 2

УЧТЕНО  
мотивированное мнение  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ школы № 338  
Невского района Санкт-Петербурга  
Председатель Потехин К.И.  
"30" января 2017 г



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 338**  
**Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург

2017

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее по тексту - Положение) ГБОУ школы № 338 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:

- Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"
- Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями);
- Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов» (с изменениями);
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 05.08.2013 № 1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 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»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 30.09.2013 N2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, 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 высококвалифицированных 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 № 273-ФЗ;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. № 36204);

- Уставом Образовательного учреждения;
- Коллективным договором.

1.6. Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников Образовательного учреждения устанавливаются 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, заведующим отделениями, а также представительному органу трудового коллектива (Профсоюзный комитет Образовательного учреждения, Общее собрание работников Образовательного учреждения).

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

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

1.12. Доплаты и надбавки, 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 Образовательного учреждения 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;
- 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 (надбавок) за качество трудовой деятельности для категории педагогические работники**

3.1. Порядок формирования стимулирующих выплат (надбавок) за качество трудовой деятельности для педагогических работников определяется распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 № 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 (надбавки) 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 педагогического работника; под показателем критерия понимается объективная информация, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности педагогического работника. Под индикатором критерия понимается доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности педагогического работника, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитать показатель качества по выделенному критерию.

3.4. Критерии и показатели для оценки качества труда педагогического работника Образовательной организации.

3.4.1. Эффективность деятельности педагогического работника, реализующего программы начального общего, основного общего и среднего полного общего образования;

- уровень освоения обучающимися учебных программ;
- уровень неосвоения обучающимися учебных программ;
- уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности;
- успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя;
- результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя;
- обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя;
- результативность презентации собственной педагогической деятельности;
- уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).

3.4.2. Эффективность деятельности педагогического работника, реализующего основные образовательные программы дошкольного образования:

- уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным программам дошкольного образования;

- посещаемость воспитанниками ОО;
- снижение уровня заболеваемости воспитанников;
- участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня;
- результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога;
- обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога;
- результативность презентации собственной педагогической деятельности;
- уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).

3.4.3. Эффективность деятельности педагогического работника, реализующего дополнительные общеобразовательные программы:

- обеспечение высокого уровня организации УВП
- уровень освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
- уровень достижений обучающихся в мероприятиях различного уровня
- организация культурно-досуговой деятельности
- результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога;
- обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога;
- результативность презентации собственной педагогической деятельности;
- 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 января по 31 августа;
- с 1 сентября по 31 декабря

3.5.3. Распределение и назначение стимулирующих выплат по итогам полугодия производится комиссией по материальному стимулированию не позднее 10 дней после окончания отчетного периода.

3.5.4. Для оценивания качества труда каждый педагогический работник 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 педагогическим работником в комиссию не позднее 5 дней после окончания отчетного периода. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список педагогических работников. Основанием для изменения комиссией «сводного балла качества», представленного педагогического работника, 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 «педагогический работник».

3.6. Размер стимулирующих выплат зависит от нагрузки и не зависит от стажа, квалификации педагогического работника. При нагрузке менее 1 ставки размер стимулирующих выплат пропорционально уменьшается согласно фактической нагрузки педагогического работника.

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 решений Общего собрания работников Образовательного учреждения не чаще двух раз в год.

#### **4. Порядок премирования**

4.1. Премирование работников производится по следующим показателям:

- большой объем сверхплановой работы;
- качественное и творческое исполнение должностных обязанностей;
- развитие материально-технической базы и сохранение оборудования учебных кабинетов;
- своевременное и качественное оформление документации;
- высокое качество работы;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж Образовательного учреждения 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. Премияльный фонд Образовательного учреждения формируется из фонда экономии заработной платы (ФЭЗ), который расходуется на поощрение работников.

4.4. Предложения о премировании работников школы вносят директор, заместители директора по УВР, ВР, АХР, заведующие отделениями, профсоюзный комитет, Общее собрание работников Образовательного учреждения.

4.5. Премирование работников Образовательного учреждения производится по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный или календарный год, либо к праздничным датам при наличии оснований для выплаты и наличии премияльного фонда. Ограничения по количеству премияльных выплат и их размеру не устанавливаются. Выплаты зависят от финансового положения Образовательного учреждения 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 премияльного фонда.

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

4.8. Работникам, работающим на условиях совместительства, денежное вознаграждение выплачивается по решению комиссии с учетом личного вклада в деятельность Образовательного учреждения.

4.9. 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 близких родственников, при несчастных случаях, в случаях пожара, гибели имущества), а также в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

5.2. Материальная помощь выплачивается по приказу директора Образовательного учреждения. 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 должностного оклада 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, русского языка и литературы, учителям математики до 3% должностного оклада;

- учителям иностранного языка, химии, физики, географии, биологии, экологии, истории, черчения, обслуживающего и технического труда, ИЗО до 1,5% должностного оклада;

6.6.2. За учебные кабинеты - материально ответственным лицам - до 500 рублей;

6.6.3. За руководство опытно-экспериментальной работой, творческими группами - до 500 рублей;

6.6.4. За ведение электронных баз данных: транспортной базы, базы «Параграф. Движение», «Кадры», «ЕГЭ», «Петербургское образование», «Питание» и т.п.) - до 3000 руб;

6.6.5. За организацию работы по охране труда - до 3000 руб.;

6.6.6. Секретарю педсоветов, общих собраний и т.п. - до 1000 руб.;

6.6.7. За ведение табеля до 1000 руб;

6.6.8. За оформление больничных листов – до 1000 руб.;

6.6.9. За работу в комиссии по закупкам – до 2000 руб.;

6.6.10. За поддержание школьного сайта в актуальном режиме – до 3000 руб.;

6.6.11. За обеспечение работы внутренней почты – до 2000 руб.;

6.6.12. За руководство аттестационной комиссией – до 1000 руб.;

6.7. 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.

## **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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой	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	1,3	1,3	1,3
		Начальное профессиональное образование	1,28	1,28	1,28
		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	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,015
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,1
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05 0,33*	0,05 0,15*
2.2	Коэффициент специфики работы учителя за воспитательную работу			0,2667 - высшее образование 0,2858 - бакалавр 0,3077 - среднее специальное	
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая	0,35	0,35	
		категория первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	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	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 -руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 -руководители	0,50	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 -руководители структурных подразделений	0,10		

\* 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

№ п/п		Коэффициент специфики работы
	Учителя (индивидуальное обучение на дому)	0,20
	Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,2
	Воспитатели, учителя начальных классов со средним профессиональным образованием	1,3
	Педагогические работники дошкольного отделения	0,5
	Помощники воспитателя дошкольного отделения	0,3

	педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу (по основному месту работы), со средним общим и основным общим образованием	0,01 0,011
--	--	---------------

Приложение 2

Показатели и критерии эффективности работников ГБОУ школы №338 Невского района Санкт-Петербурга  
- педагогических работников, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия	Шкала оценивания индикатора	Примечания
1	2	3	4	5	6
1	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5», «зачет»	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки «4», «5», зачет за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету,	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 итоговые оценки: в декабре - 2 четверть, в июне - годовые.
2	Уровень неосвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно», «незачет»	Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода, к численности обучающихся по данному предмету	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 - 2 четверть, в июне – годовая
3	Уровень достижений обучающихся в исследованиях	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной	Документарное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	Максимальный балл = 40. Международный уровень: Победитель, лауреат = 20 баллов Призер, дипломант = 15 баллов Всероссийский уровень: Победитель,	Проводится суммирование результатов с учетом максимального балла

	ьской деятельности) деятельности по предмету и внеучебной деятельности			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.	
4	Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету, доля обучающихся, посещающих предметный кружок по предмету	Соотношение количества обучающихся, имеющих оценки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем, и соотношение количества обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующих в кружках, к численности обучающихся в классе	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.
5	Результативность методической деятельности	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Максимальный балл = 10 баллов при статусе докладчика: международный уровень участия = 10	Участие в конференциях одного уровня в статусе докладчика суммируется (с учетом максимального балла), в статусе участника - нет.

	и опытно - экспер имента льной деятел ьности учител я	международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения		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.	
6	Обучен ие, способ ствую щие повыш ению качест ва и результ ативно сти профес сионал ьной деятел ьности учител я	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре \ аспирантуре\ докторантуре = 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3 балла; 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.
7	Результив ность презентации	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах	Максимальный балл = 20 всероссийский уровень место = 20 баллов 2/3 место = 16 баллов городской	Баллы суммируются с учетом максимального. Обязательно представление положения о конкурсе.

	собственной педагогической деятельности		соответствующих уровней	уровень 1 место = 12 баллов 2\3 место = 9 баллов районный уровень 1 место = 6 баллов 2\3 место = 4 баллов Участник = 1 балл	
8	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.

- педагогических работников, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия	Шкала оценивания индикатора	Примечания
1	2	3	4	5	6
1	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по	Доля воспитанников,	Соотношение количества воспитанников группы (ОО),	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,7 = 10 баллов от 0,69 до 0,4 = 8	Рассматриваем результаты:

	образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы (ОО)	баллов от 0,39 до 0,28 = 6 баллов от 0,27 до 0,1 = 4 балла менее 0,1 = 0 баллов	в декабре – 1 полугодия, в июне - годовые.
2	Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)	Доля воспитанников, фактически посещающих ОО (группы ОО)	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ОО (группы ОО)	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 результаты: в декабре – 1 полугодия, в июне - годовые.
3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	Низкий по сравнению с районным уровень заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	Мониторинг уровня заболеваемости воспитанников ОО	Ниже районного уровня – 10 баллов Выше районного уровня – 0 баллов	Рассматриваем результаты: в декабре – 1 полугодия, в июне - годовые.
4	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий районного уровня, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Документарное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	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	Проводится суммирование результатов с учетом максимального балла

				балл.	
5	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Представление результатов исследовательской, экспериментальной 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.
6	Обучение, способствующие повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре \ аспирантуре \ докторантуре = 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3 балла; 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.
7	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в	Максимальный балл = 20 всероссийский уровень место = 20 баллов 2\3 место = 16 баллов	Баллы суммируются с учетом максимального.

		профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)	профессиональных конкурсах соответствующих уровней	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.
8	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.

- педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия	Шкала оценивания индикатора	Примечания
1	2	3	4	5	6
1	Обеспечение высокого уровня организации УВП	Сохранность контингента	Соотношение количества обучающихся на начало и конец отчетного периода	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов от 0,79 до 0,7 = 8 баллов от 0,69 до 0,5 = 6 баллов от 0,49 до 0,3 = 4 балла менее 0,3 = 0 баллов	Рассматриваем итоговые оценки: в декабре – 1 полугодие, в июне - годовые.
2	Уровень освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	Успешное освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	Соотношение количества обучающихся, освоивших дополнительную образовательную программу, к общей численности обучающихся, занимающихся в кружке	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	По итогам стартового, промежуточного и итогового контроля

		ых программ			
3	Уровень достижений обучающихся в мероприятиях различного уровня	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Документарное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	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.	Проводится суммирование результатов с учетом максимального балла
4	Организация культурно-досуговой деятельности	Организация учебных выездов, экскурсий, летняя оздоровительная компания	Количество учебных выездов, экскурсий и т.п. за отчетный период. Участие в летней оздоровительной компании	Максимальный балл = 40 Летняя оздоровительная компания=20 баллов за каждое мероприятие 10 баллов	Проводится суммирование результатов с учетом максимального балла
5	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога на мероприятиях международного, всероссийского, регионального,	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.

		районного уровня и уровня образовательного учреждения			
6	Обучение, способствующие повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре \ аспирантуре\ докторантуре = 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3 балла; 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.
7	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Максимальный балл = 20 всероссийский уровень 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	Баллы суммируются с учетом максимального. Обязательно представление положения о конкурсе.
8	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	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.

	обучающихся)	представителе й обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя			
--	--------------	---	--	--	--