

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

**ПРИНЯТО**

Управляющий совет  
Образовательного учреждения  
Протокол от 30.08.2019 № 17

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор \_\_\_\_\_ Л.В. Смирнова  
Приказ от 30.08.2019 № 139/1-лс

УЧТЕНО мотивированное мнение ПК

Председатель ПК ГБОУ СОШ № 516  
Невского района Санкт-Петербурга

Воробьева Е.И. \_\_\_\_\_

Протокол от 28.08.2019 № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О системе оплаты 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:

- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СПб»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22.01.2019 № 178-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р».

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 №273-ФЗ;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204), в редакции приказа от 29.06.2016 № 755;

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений»;

– Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13.07.2007 № 1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности»;

– 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 эффективность трудовой деятельности для педагогических работников**

3.1. Порядок формирования стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности для педагогических работников определяется распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

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

3.3. Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения:

3.3.1. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (в школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету.

- 3.3.2. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся.
- 3.3.3. Обеспечение непрерывного профессионального мастерства.
- 3.3.4. Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ.
- 3.3.5. Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста.
- 3.3.6. Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации.
- 3.3.7. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса.
- 3.3.8. Ведение документации.
- 3.3.9. Обеспечение доступности качественного образования.
- 3.4. Порядок установления стимулирующих выплат.
- 3.4.1. Оценивание предложенных критериев по перечисленным показателям производится в соответствии с таблицей, представленной в Приложении 2, которое является неотъемлемой частью данного Положения.
- 3.4.2. Стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно по итогам работы учителя (педагогического работника) за отчетный период, предшествующий выплатам. Отчетный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается: с 1 сентября по 31 августа (учебный год).
- 3.4.3. Распределение и назначение стимулирующих выплат по итогам отчетного периода производится комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода.
- 3.4.4. Для оценивания качества труда каждый учитель (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.
- 3.4.5. Персональное портфолио сдается учителем (педагогическим работником) в комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «балльный» список учителей (педагогических работников). Основанием для изменения комиссией «сводного балла качества», представленного учителем (педагогическим работником), могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.
- 3.4.6. 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 педагогическими работниками.
- 3.5. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и нагрузки учителя (педагогического работника).
- 3.6. Назначенная ежемесячная надбавка выплачивается до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.
- 3.7. 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.
- 3.8 К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:
- 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;
  - 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;
  - 0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.

## 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. Премияльный 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, Совет Образовательного учреждения.

4.5. Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц, четверть, 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, секретарю и делопроизводителю за работу с компьютерами до 6% от базовой единицы;

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

6.6.10. За классное руководство в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

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 виде предоставления 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.



## 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
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
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
		<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>			
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 работы учителя		0,25 - высшее образование 0, 2679 - высшее образование (бакалавр) 0,3125 - среднее специальное, неполное высшее			
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория	0,30;	0,35*	0,30;	-
		первая категория	0,20		0,35*	
		вторая категория	0,15		0,20	0,15
		За ученую степень: доктор наук	0,40		0,40	-
		кандидат наук	0,35		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
	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
	Учителям за выполнение функции классного руководителя	0,29

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

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности		Шкала оценивания
1.	Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (в школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету	Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	<b>К-1</b>	Кол-во школьников, участвующих в олимпиадах, делим на общее количество учащихся, обучающихся у учителя по данному предмету, умножаем на 100, получаем результат в процентах
		Количество обучающихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.) <i>*Для учителей начальных классов учитывается участие школьников в международных конкурсах «Кенгуру», «Золотое руно», «Русский медвежонок» и т.п.</i>	<b>К-2</b>	Кол-во учащихся, достигших результат, делим на общее количество учащихся, участвующих в олимпиаде, умножаем на 100, получаем результат в процентах
		Количество обучающихся, занявших призовые на Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде	<b>К-3</b>	До 10 баллов
		Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	<b>К-4</b>	Кол-во школьников, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п., делим на общее количество учеников, обучающихся у учителя по данному предмету, умножаем на 100, получаем результат в процентах

		Количество обучающихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	<b>К-5</b>	Кол-во учащихся, достигших результат, делим на общее количество учеников, участвующих в конференциях, олимпиадах, конкурсах, умножаем на 100, получаем результат в процентах
2.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	<b>К-6</b>	До 5 баллов
		Отсутствие травматизма обучающихся	<b>К-7</b>	До 5 баллов
3.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях	<b>К-8</b>	До 3 баллов (Баллы внутри одного вида деятельности не суммируются)
		Участие в курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	<b>К-9</b>	1 балл (Баллы внутри одного вида деятельности не суммируются)
		Наличие методических разработок и публикаций	<b>К-10</b>	До 3 баллов
		Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни) <i>Примечание: По каждому уровню учитывается не более 3-х конкурсов</i>	<b>К-11</b>	Всероссийский уровень -5 баллов Городской уровень -3 балла Районный уровень -2 балла Дистанционный формат – 2 балла За победу и призовые места в очных конкурсах добавляется до 5 баллов.
4.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе районных и городских методических объединений. <i>При наличии подтверждающих документов</i>	<b>К-12</b>	За работу в ГМО – 5 баллов За работу в РМО – 3 балла

5.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	<b>К-13</b>	До 3 баллов
6.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	<b>К-14</b>	До 3 баллов
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	<b>К-15</b>	До 3 баллов
7.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	<b>К-16</b>	За отсутствие обоснованных жалоб – до 2 баллов При наличии обоснованных жалоб – минут 2 балла
8.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	<b>К-17</b>	До 5 баллов
9.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании: дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья и др.	<b>К-18</b>	До 2 баллов
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	<b>К-19</b>	До 5 баллов при наличии утверждённой программы
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска». Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу	<b>К-20</b>	До 5 баллов при наличии утверждённой программы