

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
школа-интернат Курортного района Санкт-Петербурга «Олимпийский резерв»**

197706, Санкт-Петербург, Сестрорецк, Приморское шоссе, дом 356, тел. (812) 437-34-60, 437-34-22, 437-25-35

Принято общим собранием работников  
ГБОУШИОР Курортного района  
Санкт-Петербурга  
Протокол от 01.09.2020г. № 1



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ГБОУШИОР

*В.Н. Ванжин* В.Н. Ванжин

01.09.2020г.

Приказ от 01.09.2020г. № 99/5-к

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника,  
надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы, материального поощрения**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение регулирует вопросы усиления социально - экономической защиты работников учреждения, в целях улучшения материального положения сотрудников и усиления стимулирующей роли их заработной платы.

1.2 Положение составлено в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Комитета по образованию от 05.08.2013 №1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга и распоряжением Администрации Курортного района Санкт-Петербурга от 01.10.2013 № 1441-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций Курортного района».

1.3.Настоящее положение позволяет осуществить дифференцированный подход к определению материального стимулирования работников ГБОУШИОР.

1.4. Оплата труда работников ГБОУШИОР предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.5.Оплата труда работника определяется трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы и ГБОУШИОР максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимального размера оплаты труда.

1.6. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с разрядами тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга с учетом повышений, установленных законодательством Санкт-Петербурга, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

1.7. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работника устанавливается в трудовом договоре на основании базовой единицы и коэффициентов, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенности выполняемых работ, фактические условия труда.

1.8. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда предусмотренной сметой. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств ГБОУШИОР, так и из привлеченных средств.

1.9. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заместителю директора, ответственному за инновационную деятельность в школе.

1.10. При формировании системы стимулирования труда на основе оценки деятельности учитывается не только процесс работы, но и результат деятельности учреждения в целом.

1.11. Решение о применении мер материального стимулирования выносится на основании решения комиссии по распределению



стимулирующих выплат и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

1.12. Настоящее положение рассматривается на собрании трудового коллектива и утверждается руководителем ГБОУШИОР после согласования с Советом образовательного учреждения.

## **II. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

2.1. К выплатам стимулирующего характера рекомендуется относить выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда. Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.2. В целях материального стимулирования работников ГБОУШИОР применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь;
- на лечение.

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

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

2.5. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда в целом или его структурным подразделением. В ГБОУШИОР применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ГБОУШИОР. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.6. 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 в целях социальной защиты.

### III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

3.1. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год). Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки учителям производится на основании решения комиссии учреждения не менее, чем за 10 дней до окончания премиального периода, согласовывается с Советом образовательного учреждения и утверждаются приказом руководителя учреждения.

(Приложение 1).

3.2. Расчет стимулирующих выплат учителям осуществляется один раз в полугодие на основании материалов о своей деятельности, представляемых учителем, и оцениваемых комиссией образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки качества труда учителей, принятыми образовательным учреждением (Приложение 2).

3.3. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических, технических работников, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах Утвержденного фонда оплаты труда (далее ФОТ), экономии по заработной плате отчетного периода, прошлого года, привлеченных средств.

3.4. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке или в соответствии с показателем качества работы, определяемым по критериям оценки качества труда учителя .

3.5. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

3.6. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

3.7. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и должностному окладу.

3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора ОУ в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

3.9. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором ГБОУШИОР по письменному Представлению (служебная записка) заместителей директора и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.10. Руководителю ГБОУШИОР доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга и главы администрации Курортного района Санкт-Петербурга.



#### IV. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий премиальный период. Премиальный период для расчета ежемесячных систематических и повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня;
- с 1 июля по 31 декабря.

4.2. Приказом директора ГБОУШИОР могут устанавливаться премии конкретным работникам (группе работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.3. Для расчета выплат стимулирующего характера устанавливаются критерии оценки качества труда работника, для каждого критерия вводятся показатели, показатели рассчитываются на основе индикаторов качества.

4.4 Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Совета образовательного учреждения с привлечением комиссии по распределению стимулирующих выплат. Председателем комиссии является руководитель учреждения. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.

4.5. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель органа управления образования по подчиненности учреждения по предложению выборного профсоюзного органа.

4.6. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- инициатива и творчество, инновационная деятельность;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности учреждения или отдельного работника и в установленные сроки;
- работа без жалоб и замечаний;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы образовательного учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей и начальников структурных подразделений и вышестоящих организаций по подчиненности.

4.7 Премия может быть увеличена, если деятельность работника образовательного учреждения отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существенных проблем, методическая работа;
- высокие достижения учащихся;
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

- 4.8. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- 4.9. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы, а также при получении дисциплинарного взыскания надбавки и премии не выплачиваются (Приложение 3).
- 4.10. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.
- 4.11. Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие) и в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и т.д
- 4.12. Премия может быть выплачена как поощрение работников, работающих без больничных листов.

## **V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

- 5.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам ГБОУШИ ОР может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
- смерть сотрудника или близких родственников;
  - при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
  - для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;
  - в целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода.
- 5.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.
- 5.3. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:
- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании личного заявления работника и приказа руководителя учреждения;
  - в целях социальной поддержки – на основании приказа руководителя, согласованного с профкомом;
  - на лечение – на основании решения собрания трудового коллектива.
- 5.4. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении образования.
- 5.5. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.
- 5.6. При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным работникам из данного учреждения.
- 5.7. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы, и от экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года и из привлеченных средств.



Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников

Категория работника	Вид доплат и надбавок	Размер в % или в абсолютных числах	На какой период
Заместитель директора по учебно-воспитательной и методической работе	1.Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание особых условий для реализации образовательных программ; 3. Обобщение инновационного педагогического опыта, организация новых форм работы. 4. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы; 5. Применение новых методов в организации деятельности педагогического коллектива (НОТ); 6. Особая форма организации при работе с родителями; 7. Создание условий для организации работы по связям с ВУЗами; 8. Высокая результативность в организации опытно-экспериментальной и методической работы в ОУ, аттестация; 9. Активное участие в семинарах и конференциях районного и городского масштаба; 10. Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс. 11. Достижение высоких результатов в организации работы классных руководителей результатов учебной деятельности. 12. Организация занятий по профессиональной ориентации учащихся, с учетом результативности по итогам трудоустройства выпускников на предприятия, поступление в ВУЗы.	до 50%  до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50%  до 30% до 50% до 50%  до 20%	На весь учебный год
Заместитель директора по спортивной работе	1. Высокая результативность спортивной деятельности тренеров 2. Координация работы тренерских кадров 3. Проведение совещаний и спортивных мероприятий 4. Контроль за работой тренерских кадров и спортсменов	до 50% до 50% до 50% до 50%	
Заместитель директора по АХЧ	1. Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по пожарной безопасности, технике безопасности и охраны труда. 2. Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный ремонт оборудования. 3. Подготовка учреждения к новому учебному году.	до 50%  до 70% до 70%	

	4. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы	до 50%	
Заместитель директора по безопасности образовательного процесса	1. Проведение мер по предотвращению чрезвычайных ситуаций на территории учреждения 2. Контроль за безопасностью образовательного процесса 3. Ведение документации, связанной с обеспечением безопасности в учреждении 4. Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по пожарной безопасности, технике безопасности и охраны труда 5. Четкое соблюдение правил Стандарта безопасности учреждения	до 50% до 50% до 50% до 30% до 50%	
Заведующий библиотекой	1. Сохранение книжного фонда 2. Ведение документации и составление каталога в программе «Библиограф» 3. Ведение аннотированного каталога 4. Составление технического задания на приобретение книгоиздательской продукции	до 20% до 20% до 30% до 50%	
Заведующий хозяйственной частью	1. Бережное отношение к имуществу организации 2. Ведение документации по обороту имущества организации 3. Прием на склад и ведение складской программы	до 50% до 50% до 50%	
Педагог - психолог	1. Динамика психологических показателей (диагностика и мониторинг по показателям). 2. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних 3. Наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность; организация и проведение городских и школьных психолог. площадок мероприятий; участие в инновационной и экспериментальной работе; разработка методических рекомендаций; руководство МО и др. 4. Участие в конкурсах профессионального мастерства. 5. Положительная оценка со стороны - обучаемых; родителей; учителей.	до 40% до 50% до 30% до 30% до 40%	
Социальный педагог	1. Проведение профилактических мероприятий среди подростков против наркомании, табакокурения, алкоголизма и получение фактических результатов по выявлению и снижению детской преступности. 2. Оказание практической помощи в развитии творческих возможностей ребенка. 3. Особые показатели при организации проведения летнего оздоровительного отдыха детей, при отсутствии травматизма, заболеваний. 4. Выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем обучающихся, своевременное оказание им социальной помощи и поддержки. 5. Разрешение конфликтных ситуаций. 6. Создание обстановки психологического комфорта и безопасности личности в образовательном учреждении; 7. Организация питания обучающихся.	до 50% до 30% до 50% до 30% до 50% до 50% до 20%	



Преподаватель -организатор по ОБЖ	<p>1. Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат</p> <p>2. Участие в организации и проведении мероприятий по гражданской обороне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городские</li> <li>• школьные (тренировки по эвакуации, КШУ, подготовка документов по ГО и т.д.)</li> </ul> <p>2. Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности и жизнедеятельности.</p> <p>3. Укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы.</p>	до 30%  до 30%  до 50%  до 20%	
Специалист по кадрам	<p>1. Ведение документов по кадровому делу</p> <p>2. Своевременная сдача отчетности ежемесячно</p> <p>3. Коммуникативная работа с сотрудниками учреждения</p> <p>4. Улаживание конфликтов и споров сотрудников с учреждением</p> <p>5. Интенсивность и напряженность в условиях работы с большим количеством сотрудников</p>	до 50 до 70% до 50% до 50% до 70%	
Инженер по охране труда	<p>1. Содержание в исправности оборудования.</p> <p>2. Подготовка учреждения к новому учебному году</p> <p>3. Подготовка документации по охране труда</p> <p>4. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы</p> <p>5. Работы, не связанные с должностными обязанностями</p>	до 50% до 50% до 50% до 50% до 50%	
Делопроизводитель	<p>1. Работа с документами учреждения (документооборот)</p> <p>2. Ведение баз данных</p> <p>3. Ведение деловой переписки</p>	до 10% до 25% до 60 %	
Инженер	<p>1. Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный ремонт оборудования.</p> <p>2. Подготовка учреждения к новому учебному году.</p> <p>3. Интенсивность и напряженность в условиях работы школы</p> <p>4. Работы, не связанные с должностными обязанностями.</p>	до 50%  до 30% до 20% до 20%	
Медицинские работники	<p>1. Своевременное заполнение документации;</p> <p>2. Отсутствие жалоб</p> <p>3. Полнота и сроки оказания медицинских услуг в соответствии с лицензией и действующим стандартом</p> <p>4. Соблюдение техники безопасности на рабочем месте</p>	до 50% до 10% до 50%  до 30%	
Воспитатель	<p>1. Участие в школьных семинарах и научно-практических конференциях</p>	до 30%	

	2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, спортивные конкурсы и т.д.) 3. Наличие публикаций в методических сборниках, на школьном сайте 4. Отсутствие случаев травматизма и правонарушений	до 30% до 30%		
Программист	1. Высокое качество технического обеспечения образовательного процесса. 2. Большую методическую помощь по созданию и внедрению ЭУП. 3. Сопровождение ОЭР ОУ	до 50% до 50% до 25%		
Секретарь	1. Ведение деловой переписки 2. Ведение документооборота организации 3. Ведение журналов строгой отчетности 4. Высокая напряженность в условиях работы школы	до 50% до 40% до 50% до 40%		
Технический и обслуживающий персонал (рабочие)	1. Работы, не связанные с должностными обязанностями 2. Качественное выполнение санитарно-эпидемического режима 3. Проявление высокой дисциплины и культуры труда 4. За высокую напряженность и интенсивность работы	до 50% до 40% до 40% до 50%		
Начальник автохозяйства	1. Составление отчетов по топливу, списание ГСМ 2. Составление договоров 3. Проведение бесед по безопасности дорожного движения с учащимися	до 30% до 30% до 30%		
Техник автохозяйства	1. Изучение технической литературы по эксплуатации и ремонту автотранспорта 2. Введение новых прогрессивных технологий по ремонту и эксплуатации автотранспорта	до 30% до 50%		
Механик автохозяйства	1. Содержание в исправности автотранспорта и оборудования 2. Бережная эксплуатация автотранспорта и оборудования 3. Соблюдение дисциплины и ПВТР	до 20% до 30% до 30%		
Водители	1. Долговременные выезды в командировки 2. Безаварийная езда и бережная эксплуатация автотранспорта 3. Работа в сложных погодных условиях 4. Мелкий ремонт автотранспорта 5. Уборка и мойка автомобиля 6. Повышение уровня навыков вождения и изучение материальной базы автотранспорта	до 50% до 50% до 20% до 10% до 10% до 30%		



Критерий 1.  
Успешность учебной работы  
**Максимальный совокупный балл = 90 баллов**

Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ при 5-бальной системе	Доля обучающихся в данном классе, имеющие «5» и «4»	<p>Качество знаний по предмету (средний балл по всем классам)</p> <p>Сложность предметов:</p> <p><u>1 группа:</u> русский язык, математика</p> <p><u>2 группа:</u> иностраный язык, химия, физика, история 9-11 класс, обществознание 9-11 класс, информатика 10-11 класс, литература 9-11 класс</p> <p><u>3 группа:</u> информатика 8-9 класс, биология, география, история СПб, ОБЖ, технология (черчение), история 8 классы, обществознание 8 класс, литература 8 класс, физическая культура</p> <p><u>4 группа:</u> музыка, ИЗО, технология (труд)</p>	<p><b>Максимальный балл=10 б</b></p> <p><u>1 группа:</u> 70-100% =10 б 60-69% = 8 б 50-59% =6 б 40-49% = 4 б 30-39% = 2 б 25-29 = 1 б</p> <p><u>2 группа:</u> 70-100% =9 б 60-69% = 7 б 50-59% =5 б 40-49% = 3 б 30-39% = 1 б</p> <p><u>3 группа:</u> 80-100% =8 б 70-79% = 6 б 60-69% =4 б 50-59% = 2 б 40-49% = 1 б</p>

			<p>4 группа: 100% = 3 б 90-99% = 2 б 80-89% = 1 б</p>
Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «5», «4» и «3»	Процент успеваемости (средний балл по всем классам)	<p><b>Максимальная балл — 5 б</b></p> <p><u>1 и 2 группы:</u></p> <p>100% = 5 б 96-99% = 3 б 91-95% = 1 б</p> <p><u>3 группа:</u></p> <p>100% = 3 б 96-99% = 2 б 91-95% = 1 б</p> <p><u>4 группа:</u></p> <p>100% = 2 б</p>
Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности	Результативность участия школьников в олимпиадах и конкурсах, приближенных к олимпиадам	Наличие обучающихся — победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов, дипломантов конкурсов, конференций и т. д. Рассчитывается в июне (на весь год)	<p><b>Максимальный балл — 30 б.</b></p> <p>Всероссийский уровень победитель - 20 б призер — 10 б Региональный уровень победитель — 10 б призер — 6 б Районный уровень победитель — 6 б призер — 4 б</p>



			интегральный уровень 1-ое место — 3 б 2,3-е место — 2 б
Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности	Результативность участия школьников в конкурсах КИТ, Кенгуренок, Медвежонок, ЧИП, Бульдог, Золотое Руно	Наличие обучающихся — победителей или призеров конкурсов на районном уровне Рассчитывается в июне (на весь год)	<b>Максимальный балл = 10 б</b> 1-5 место = 3 б за каждого учащегося 6 -10 место = 2 б 11-20 место =1 б
Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке качества знаний выпускников начальной, основной и средней ступеней обучения (9 и 11 классы)	Доля выпускников основной и средней школы данного учителя, получивших на ЕГЭ (ГИА) и компьютерного тестирования	Количество обучающихся выпускников 9,11 классов данного учителя, получивших на ЕГЭ или ином виде независимой аттестации <b>результаты выше</b> средних по городу/количество обучающихся, участвовавших в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования/  Рассчитывается в июне на весь год.	<b>Максимальный балл = 15 б</b> <u>Русский язык и математика (9 и 11 классы)</u> (ЕГЭ и ГИА при условии 100% участия в аттестации)  20-39% = 5 б 40-59% = 8 б 60-80% = 12 б 80-100%=15 б  <u>Иная независимая аттестация и итоговая аттестация по предметам, кроме русского языка и математики, и русский язык и математика при участие &lt;100%</u>  20-39% = 2 б 40-59% = 4 б 60-80% = 6 б 80-100%=8 б
Использование элементов дистанционного обучения в	Показатель интенсивного использования ИКТ в	Количество предложенных работ, подлежащих проверке и	<b>Максимальный балл = 5 б</b>

повседневной деятельности	педагогической деятельности	оцениванию в течение периода блоги, страницы сайтов, google - формы и др.	1 раз в месяц — 3 балла
Регулярное использование информационных технологий на различных этапах урока	Использование мультимедийных технологий	Наличие мультимедийного банка методических материалов	<b>Максимальный балл=10б</b> Практически на каждом уроке – 10 баллов Не более 1 раза в неделю – 5 баллов Как правило, раз в месяц – 1 балл
Дополнительные баллы для учителей по решению Комиссии			<b>Максимальный балл=10б</b> От 0 до 10 б

### Успешность внеурочной работы учителя по предмету

Максимальный балл=80

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 неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данному предмету у данного учителя	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.
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 до 1 человека = 1 балл.



Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного учителя	Доля пропусков учебного предмета обучающимися по неуважительной причине у соответствующего учителя	Соотношение количества пропусков обучающимися по неуважительной причине к общему количеству ученико-часов данного учителя	0 пропусков = 10 баллов; от 0 до 0,05 = 7 баллов; от 0,05 до 0,1 – 3 балла; более 0,1 = 0 баллов.
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 = 20 от 1 до 0,8 = 20 баллов; от 0,79 до 0,50 = 15 баллов; от 0,49 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,1 = 5 баллов; от 0,09 и до 1 человека = 2 балла.
Степень вовлеченности обучающихся в проекты, не сопряженные с предметом данного учителя и инициированные им.	Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (за рамками выполнения функций классного руководителя).	Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них	Максимальный балл = 20 Межшкольный проект = 20 баллов; внутришкольный проект = 3 балла за каждое мероприятие; классный проект - 1 балл за каждое мероприятие.
Разработка и успешная реализация экскурсионной программы по предмету.	Наличие утвержденной экскурсионной программы по предмету.	Документальный отчет по мероприятиям с указанием количества обучающихся, участвующих в них	Максимальный балл = 10. Более 3 экскурсий за отчетный период = 10 баллов; 1 – 2 экскурсии = 5 баллов.

Критерий 2.

**УСПЕШНОСТЬ ВНЕКЛАССНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Максимальный совокупный балл – 78

Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Работа с документацией	Качество и своевременность сдачи отчетной документации	<b>Максимальный балл-8 б</b>	
		Своевременное заполнение личных дел обучающихся (по итогам учебного года)	2 б
		Качество и своевременность сдачи отчетов по классу (учебная и внеурочная деятельность)	2 б
		Качество и своевременность сдачи плана воспитательной работы (один раз год)	4 б
Интенсивность воспитательной работы, проводимой учителем во внеурочной деятельности	Участие учителя в подготовке и проведении классных, школьных, районных и городских воспитательных мероприятиях	Количество и уровень мероприятия (включая экскурсионные поездки)	<b>Максимальный балл = 38</b>
		В классе (классные часы, праздники)	2 б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в методическую копилку
		Внутришкольное мероприятие	3 б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия



			оформлен и сдан в методическую копилку
		Районное мероприятие	5 б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в методическую копилку
		Городское мероприятие	10 б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в методическую копилку
		Организация выездных мероприятий (отчет можно представить в виде газеты, фотоотчет, изложение и тд )	2 б при предоставлении отчета
		Уровень активности классного коллектива (по результатам экрана соревнований)	Не пропустил ни одного внутришкольного мероприятия- 5 б Пропустил 1-2 мероприятия – 3 б
		Субботник	1 б +1 б за обеспечение 100% явки
		Общешкольные акции, трудовая практика	1 б +1 б за обеспечение 100 % явки
		Создание в классе благоприятного психологического климата (отсутствие обоснованных жалоб от родителей и	1 б

		учащихся)	
		Классный уголок в кабинете	2 б
Степень вовлеченности учащихся в социально-ориентированные проекты, инициированные учителем	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-ориентированные и спортивно-оздоровительные проекты, разработанные учителем	Количество обучающихся, участвующих в социально-ориентированных и спортивных проектах/количество обучающихся у учителя	<b>Максимальный балл — 10 б</b> от 1 до 0,8 = 10 б от 0,79 до 0,5 = 7 б от 0,49 до 0,3 = 5 б от 0,29 до 0,1 = 3 б от 0,09 до 0,1 = 2 б
Вовлечение родителей в подготовку и проведение воспитательных мероприятий	Доля родителей, привлеченных к активному участию в подготовке и проведению внеклассных предметных мероприятий	Количество семей, вовлеченных в воспитательную деятельность/общее количество семей в данных классах  Качество тематических родительских собраний  Качество работы с дневниками обучающихся	<b>Максимальный балл = 12 б</b> более 0,5 = 5 б от 0,3 до 0,49 = 3 б от 0,1 до 0,29 = 2 б от 0,01 до 0,09 = 1 б  3 б – за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий мероприятия оформлен и сдан в методическую копилку +2 б за обеспечение явки родителей более 50% (по протоколу с подписями)  1 б- проверка дневников 1 раз в неделю
Дополнительные баллы для учителей по решению Комиссии			<b>Максимальный балл=10 б</b> От 0 до 10 б



**Критерий 3.  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ**

Максимальный совокупный балл = 95 балла

Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Участие в реализации образовательной программы экспериментальной площадки	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член рабочей группы, участник в создании инновационного продукта)	<b>Максимальный балл = 25 б</b>  Единственный автор выполненного инновационного продукта = 15 б  Член коллектива, разрабатывающего инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 8 б  Участник внедрения инновационного продукта = 2 б
Уровень презентации научно-исследовательской и методической деятельности учителя	Степень участия в совершенствовании учебно — методической работы по предмету	Публикации, признанные педагогической общественностью. Самостоятельные методические разработки, авторские пособия, участие в профессиональных конкурсах, конференциях. Открытые уроки по предмету с использованием современных технологий (с приглашением администрации).	<b>Максимальный балл = 25 б</b>  За каждую позицию = 2 б  Участие в конкурсах: Всероссийский уровень: Победитель – 15 б Призер -10 б Участник -8 б Региональный уровень: Победитель – 10 б Призер -8 б Участник -5 б

			Районный уровень: Победитель – 5 б Призер -4 б Участник -3 б Школьный уровень: Победитель – 3 б Призер -2 б Участник -1 б
Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя.	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе или результате повышения квалификации учителя.	<b>Максимальный балл = 15 б</b>  Обучение в магистратуре/аспирантуре/докторантуре, по программам высшего образования = 3 б  Обучение на курсах повышения квалификации Годичные курсы (72 часа и более) = 2 б Модульные, тематические курсы (до 70 часов) = 1 б  Разработка и своевременная сдача методической темы – 3 б
Общественная активность педагога	Участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, предметных комиссиях, в проверке ЕГЭ, ГИА, в жюри профессиональных конкурсов, Руководитель МО, тематическим направлением	Приказы, распоряжения, направления на соответствующую деятельность	<b>Максимальный балл = 20 б</b> Эксперт = 3 б Организатор ЕГЭ = 1 б за один ЕГЭ Руководитель МО = 20б
Дополнительные баллы для учителей по решению Комиссии			<b>Максимальный балл=10 б</b> От 0 до 10 б



**Критерий 4.**  
**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ КОММУНИКАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ**

Максимальный совокупный балл = 23 б

Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Уровень коммуникативной культуры при общении с коллегами, учащимися, родителями	Наличие\отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, коллег на характер деятельности учителя		<b>Наличие жалоб за период = -5 баллов (за одну жалобу)</b>
Осуществление режимных моментов работы школы. Исполнительская дисциплина	Участие учителя в поддержании и выполнении требований, закрепленных в локальных актах школы	Дежурство по школе (ежемесячно, по результатам выборочной проверки дежурными администраторами). Реализация требований к внешнему виду учащихся Оформление планирующей и отчетной документации (своевременная сдача и правильное оформление). Работа в кабинете по методическому оснащению и поддержанию его эстетического и санитарного состояния.	<b>Максимальный балл = 18 б</b> Отсутствие замечаний к оформлению журналов и другой отчетной документации – 1 б Объективность и своевременность выставления итоговых оценок – 1 б Содержание и обновление методического оснащения кабинета- 2 б Ведение электронного журнала – 2 б Дежурство по школе = 5 б Выход на замены-2 б Культура внешнего вида = 2 б Отсутствие дисциплинарных нарушений-1 б Санитарное состояние кабинета (сохранность кабинета)= 2 б
Дополнительные баллы для учителей по решению Комиссии			<b>Максимальный балл – 5 б</b> От 0 до 5 б