

10601

ПРИНЯТО

Решением Управляющего Совета  
ГБОУ СОШ №512 Невского района  
Санкт-Петербурга

Протокол № 2 от 30.12 2016г.  
Председатель Совета [подпись]  
С.Б.Сивицкая

РАССМОТРЕНО на собрании трудового  
коллектива

протокол № 28 от 30.12 2016 г.

СОГЛАСОВАНО

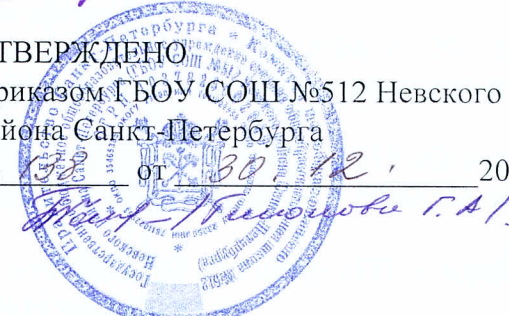
Профсоюзным комитетом ГБОУ СОШ  
№512 Невского района Санкт-Петербурга

Протокол № 58 от 30.12 2016г.  
Председатель ПК  
[подпись] С.С.Казакова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБОУ СОШ №512 Невского  
района Санкт-Петербурга

№ 58 от 30.12 2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 512**  
**Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург

2017

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее по тексту – «Положение») ГБОУ СОШ № 512 Невского района Санкт-Петербурга (далее по тексту – «ОУ») разработано в соответствии с нормативно-правовой базой:

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

- закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»,

- постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных организаций СПб»,

- распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда»,

- распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 г. №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности педагогических работников...»,

- региональное соглашение «О минимальной заработной плате труда в Санкт-Петербурге на 2017 год» от 12.09.2016,

- закон «О бюджете Санкт-Петербурга на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов»,

- приказ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени нормам часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки пед. работников, оговариваемой в трудовом договоре,

- приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»,

- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007г. №255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений»,

- распоряжение Комитета по образованию от 13.07.2007 №1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности»

- распоряжение правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 г. № 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;

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

- коллективным договором,

- Устав школы.

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

1.3. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в ОУ, и направленных на усиление заинтересованности работников ОУ 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 ОУ 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 ОУ по реализации уставных целей.

1.5. Оплата труда работников ОУ предусматривает единые принципы.

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

1.7. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и от приносящей доход деятельности.

ОУ 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 ОУ.

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

1.8. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора, а также представительному органу трудового коллектива (Профсоюзный комитет ОУ, Управляющего Совета ОУ).

1.9. Для решения вопросов материального стимулирования на Общем собрании работников ОУ ежегодно избирается Комиссия по установлению стимулирующих выплат педагогическим работникам и комиссия по распределению доплат и надбавок в составе 7 человек. Состав комиссий утверждается приказом директора ОУ.

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

1.11. 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.

1.12. 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.

1.13. Доплаты, надбавки, премии, материальная помощь определяются комиссией по распределению доплат и надбавок (далее Комиссия).

## **2. Виды материального стимулирования**

2.1. В целях материального стимулирования работников ОУ 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 ОУ в целом или отдельными работниками. В ОУ 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.

2.6. Педагогическим работникам 1 раз в 5 лет работы в школе предоставляется компенсационная выплата на оздоровление и отдых.

### **3. Порядок формирования стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности для категории работников в должности «учитель».**

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

3.2. Объем стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности педагогических работников составляет не более 1/3 надтарифного фонда.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам в соответствии со штатным расписанием комиссией по установлению стимулирующих выплат педагогическим работникам (далее Комиссия).

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

3.5. Критерии и показатели для оценки качества труда учителя.

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

- уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ;
- уровень обеспечения возможности для формирования у 1-х классов оценочной самостоятельности;
- уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ;

- уровень достижений во внеучебной деятельности (победители, призеры, лауреаты районного, городского, регионального, международного уровней);
- результативность учебной деятельности по независимой оценке;
- проверка тетрадей

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

- индивидуальная работа с обучающимися, не освоившими программу по результатам четвертей или полугодий;
- индивидуальная работа с одаренными, талантливыми, мотивированными детьми, привлечение обучающихся к научно-исследовательской деятельности;
- воспитательная деятельность с обучающимися по привитию интереса к предмету

3.5.3. Результативность научно-методической деятельности учителя:

- обобщение и распространение передового педагогического опыта (выступления на разных уровнях, печатные работы);
- повышение квалификации;
- председатели ШМО

3.5.4. Результативность коммуникативной деятельности учителя:

- уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся (жалобы);
- травматизм;
- исполнительская дисциплина.

3.6. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.6.1. Оценивание предложенных критериев по перечисленным показателям производится в соответствии с таблицей, представленной в Приложении 1, которое является неотъемлемой частью данного Положения.

3.6.2. 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 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

3.6.3. Распределение и назначение стимулирующих выплат по итогам полугодия производится комиссией по установлению стимулирующих выплат не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

3.6.4. Для оценивания качества труда каждый учитель формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией стимулированию, в соответствии с показателями, предусмотренными в данном Положении и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества». Показатель учитывается при наличии информации по нему.

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

3.6.6. Размер стимулирующих выплат определяется в твердой сумме в рублях умножением набранного количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется

путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками в должности «учитель».

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

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

#### **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 ОУ);
- своевременное и качественное оформление документации;
- высокое качество работы;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- качественное дежурство;
- юбилейные даты;
- к праздничным датам (Новый год, 8 Марта, День учителя и т.д.)
- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и поручений администрации.

4.3. Премимальный фонд ОУ 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.

4.5. Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц, триместр, полугодие, учебный или календарный год, либо к праздничным датам при наличии оснований для выплаты и наличии премиального фонда. Ограничения по количеству премиальных выплат и их размеру не устанавливаются. Выплаты зависят от финансового положения школы и личного вклада работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

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

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

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

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

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов; наличия жалоб; дисциплинарных взысканий; директор может

обратиться в комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника денежного вознаграждения. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение.

### 5. Порядок оказания материальной помощи

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

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

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

5.3 Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

### 6. Порядок установления надбавок и доплат

6.1. Доплаты к должностным окладам (ставкам) устанавливаются работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей в пределах установленных форм оплаты труда. Размер доплат определяется комиссией на основании настоящего Положения, общий фонд доплат и надбавок составляет не более 2/3 надтарифного фонда.

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

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

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

6.5. Доплаты устанавливаются в следующих случаях:

Категория работника	Вид доплат	Абсолютная величина
1	2	3
Учитель	За классное руководство	до 3 000руб.
Учителя иностранного языка, информатики	За ведение часов по предмету при делении класса на две группы, где нет бюджетного финансирования на доп.часы (наполняемость класса менее 25 человек )	Расчёта зарплаты в соответствии с действующим законодательством в части оплаты труда
Учитель русского языка, математики, начальных классов и др.	Проверка тетрадей	1-4 классы - до 2 000руб. Русский язык и литература 5-11 классы - до 4 000руб. Математика - до 2 000руб.
Учитель, секретарь, зам. директора по УВР	Ведение базы ЕГЭ Ведение баз («Параграф», «трудные уч-ся», пенсионного фонда и др.)	До 10 000руб.
Зам. Директора по УВР	Организация работы ГПД	До 4 000руб.
Документовед, социальный педагог школы	Ведение базы проездных документов на транспорте	До 3 000руб.

Социальный педагог или сотрудник школы (по приказу директора)	Ведение документации по питанию учащихся	До 7 000руб.
Учитель	Ведение книги протоколов педсовета	До 1 000руб.
Учитель физкультуры	Организация внеклассной работы по физкультуре	До 7 000руб.
Библиотекарь	За работу с фондом учебников	До 10 000руб.
Учителя	За трудоустройство и профессиональную ориентацию обучающихся	До 2 000руб.
Сотрудник школы	За проведение организационных мероприятий по охране труда	До 4 000руб.
Учителя	За организацию работы по ПДД	До 1 000руб.
Учителя (русский язык и математика)	За работу в выпускных классах	До 5 000руб.
Учителя	За расширение зоны труда	До 10 000руб.
Учителя	За руководство методическим объединением по предмету	До 1 000руб.

1	2	3
Сотрудники школы	Работа на компьютере, множительной технике	До 3 000руб.
Библиотекарь	За сохранение и реставрацию учебников и художественной литературы	До 5 000руб.
Учитель	За наставничество молодых учителей	До 2 000руб.
Преподаватель-организатор ОБЖ или педагог, выполняющий эти функции	Организация работы с военкоматом; За организацию работы по ГО и ЧС	До 8 000руб.
Сотрудник школы	За работу в выходные и нерабочие, праздничные дни	100%
Сотрудник школы	За работу в ночное время	До 5 000руб.
Сотрудник МОП школы	За расширение зоны обслуживания	До 10 000руб.
Сотрудник школы	Ответственный за пожарную безопасность	До 2 000руб.
Сотрудник школы	За выполнение особо важных и сложных работ	До 8 000руб.
Сотрудник школы	Доплата за уходящих в отпуск	До 10 000руб.
Сотрудник школы	За выслугу лет	До 5 000руб.

Зам. директора школы	За напряженность, сложность и интенсивность	До 12 000руб.
----------------------	---	---------------



	труда, ненормированный рабочий день	
Учитель (по представлению)	За творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий	До 5 000руб.
Учителя	Коррекционная работа с обучающимися	До 3 000руб.
Учитель	За достижения обучающихся	До 5 000руб.
Сотрудник МОП школы	За напряженность и сложность работы	До 8 000руб.

6.6. 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 ОУ, комиссиями и согласовываются с профсоюзным комитетом школы. Администрация и комиссии обеспечивают гласность в вопросах установления выплат для всех работников ОУ.

7.2. Решение комиссий оформляется протоколом, согласовывается с профсоюзным комитетом ОУ. На основании решения комиссий директор издает соответствующий приказ об установлении соответствующих выплат.

7.3. Заседания комиссий оформляются протоколом, подписываются секретарем и ведутся в бумажном носителе.

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

## **8. Порядок принятия настоящего Положения**

8.1. Положение обсуждается на Общем собрании трудового коллектива работников, принимается Управляющим Советом ОУ, согласуется с Профсоюзным комитетом школы и утверждается директором.

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

## Приложение №1

### Критерии качества труда педагогических работников

показатель	индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания
<b>Критерий К – 1: Успешность учебной работы</b> ( динамика учебных достижений обучающихся) Максимальный балл по К-1 = 65 баллов			
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за 2 или 4 четверти отметки «4-5»	Количество обучающихся, получивших отметки по предмету за 2 или 4 четверти отметки «4-5»: Кол-во детей умножаем на шкалу трудности предметов: Математика, информатика, иностранный язык – 10; Физика, химия – 9; История, общ, право, история СПб, МХК – 8; Русский, литер – 7; Биология, география – 6; Изо, технология, музыка, ОБЖ, физическая к-ра – 5. Начальная школа считает русский, математика	Максимальный балл = 10
Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся 1-х классов оценочной самостоятельности	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у первоклассников (все виды форм описаны в рабочих программах и поурочном планировании)		3 балла за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении (не более 30 баллов)
Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших в данном классе по предмету за 2 или 4 четверти неудовлетворительные отметки	Количество обучающихся, получивших неудовлетворительные отметки по предмету за 2 или 4 четверти	Максимальный балл – 5 Математика, информатика, иностранный язык, физика, химия – 5; История, общ,

			право, история СПб, МХК, русский, литер., биология, география – 4; Изо, технология, музыка, ОБЖ, физическая к-ра – 3.
Уровень достижений во внеучебной деятельности (победители, призёры, лауреаты районного, городского, регионального, международного уровней).	Результативность участия	Наличие победителей, призеров, лауреатов районного, городского, регионального, международного уровней.	Максимально - 10 <b>Победители:</b> - район – 5б - городского ур – 8 - регионального ур - 9 -международного ур - 10 <b>Призеры любого уровня – 7 б</b>
Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке.	Доля обучающихся, получивших положительную независимую внешнюю оценку, на итоговой аттестации (9 класс) отметки 4-5, результаты ЕГЭ (11 класс) в баллах выше среднего по району	Количество обучающихся	Начальная школа – максимально= 10. Основная школа – максимально - 15. Старшая школа - максимально 20.
Проверка тетрадей	Качество проверки тетрадей и систематичность		Максимально – 5.

**Критерий 2. Успешность внеурочной деятельности по предмету, проводимой за рамками функционала классного руководителя**  
**Максимальный балл – 15 баллов**

показатель	индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания
Индивидуальная работа с обучающимися, не освоившие программу по результатам четвертей или полугодий	Доля обучающихся, «условно» успевающих и неуспевающих, вовлеченных в дополнительную работу (приказ по индивидуальным консультациям)	Количество обучающихся «условно» успевающих и неуспевающих	Максимальный балл - 5
Индивидуальная работа с одаренными, мотивированными, талантливыми детьми, привлечение обучающихся к	Доля обучающихся, с которыми проводится индивидуальная работа	Численность обучающихся	Максимальный балл - 5

научно-исследовательской деятельности			
Воспитательная деятельность с обучающимися по привитию интереса к предмету	Доля обучающихся, вовлеченных в предметные мероприятия	Численность обучающихся	Максимальный балл - 5

### Критерий – 3 Результативность научно-методической деятельности

Максимальное количество баллов = 20

Обобщение и распространение передового педагогического опыта (выступление на разных уровнях, печатные работы)	Проведение мастер-классов, открытых занятий; выступления: на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах; наличие опубликованных работ и т.д	Количество мероприятий	Максимально - 8
Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации; переподготовка, обучение по программе высшего образования; посещение районных, городских семинаров, конференций, открытых уроков и т.д.	Свидетельства, сертификаты о повышении квалификации и профессиональной подготовки	Максимальный балл - 5
Председатели ШМО	Проведение заседаний МО, методическая работа	Документация	Максимальный балл - 7

### Критерий 4. Результативность коммуникативной деятельности педагогических работников Максимальный балл – 20 баллов

показатель	индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания
Уровень коммуникативной культуры при общении с родителями и обучающимися	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей или обучающихся по характеру деятельности учителя		Отсутствие жалоб – 5
Травматизм	Наличие (отсутствие) травм обучающихся во время учебного процесса		Отсутствие травм– 5
Исполнительная дисциплина	Выполнение распоряжений, приказов, своего функционала		Максимально - 10