



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 574 Невского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ школа № 574)

ПРИНЯТО

на заседании Совета
(Протокол от 16.01.2021 № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора школы № 574
от 20.01.2021 № 5

_____ М.А. Волкова

УЧТЕНО

мнение совета родителей
(Протокол от 26.12.2020)

УЧТЕНО

мнение профессионального союза работников
председатель ПК _____ И.С. Маренкова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

ГБОУ школы N 574 Невского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБОУ школы №574 Невского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация) предусматривает единые принципы оплаты труда работников школы и разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями от 29 ноября, 21, 29, 30 декабря 2004 г., 1 апреля, 9 мая, 30 июня, 18 июля, 27 сентября, 31 декабря 2005 г., 10 января 2006 г.);
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 №531-74
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении

Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» от 05.07.2019 №1994-р;

- Постановление правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 №255 «О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13.07.2007 №1128-р «Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга (с изменениями);
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию Санкт-Петербурга»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2020 год от 27.12.2019;
- Законом «О бюджете Санкт-Петербурга на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» от 26.11.2020 № 549-114;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»;
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2019 №2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета образования от 06.12.2017 №3737-р»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников школы учитывает положения коллективного договора, определяется штатным расписанием, тарификацией, локальными нормативными актами образовательной организации, трудовым договором исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательной организации и конкретного работника.

1.3. Оплата труда работников образовательной организации фиксируется в трудовом договоре между руководителем образовательной организации и работником. Изменения оплаты фиксируется при помощи дополнительного соглашения, подписываемого обеими сторонами.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательной организации на основании государственного задания в целях реализации основных общеобразовательных и дополнительных образовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом государственного задания, норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении.

3. Структура фонда оплаты труда педагогических и других работников, осуществляющих образовательный процесс, и порядок расчета их заработной платы

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из основной части и фонда надбавок и доплат (далее ФНД).

Объем ФНД устанавливается на основании распоряжения учредителя в размере

- для школы – 22% фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- для структурного подразделения «Отделение дошкольного образования детей» – 40% фонда оплаты труда структурного подразделения;
- для структурного подразделения «Отделение дополнительного образования детей» – 25% фонда оплаты труда структурного подразделения.

3.2. Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда (оклад) педагогических и других работников, на основании тарификации с учетом фактически отработанных часов.

Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, распределяется на основе стоимости образовательного часа с учетом учебной нагрузки и с учетом реализуемой в Санкт-Петербурге модели оплаты труда работников бюджетной сферы, включающей повышающие коэффициенты к должностным окладам работников.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в неделю), определяется на основании Учебного плана образовательной организации. Учебный план разрабатывается образовательной организацией самостоятельно с учетом базисного учебного плана и должен обеспечивать реализацию федерального и регионального компонентов государственного образовательного стандарта общего образования в полном объеме.

Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных норм и правил.

3.3. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах основной части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых образовательной организацией образовательных услуг, сокращением количества учащихся).

3.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из оклада педагогического работника, стимулирующих выплат за показатели эффективности работы и доплат и надбавок.

3.5. Перечень и порядок стимулирующих выплат, доплат и надбавок, осуществляемых из ФНД, определяются образовательной организацией самостоятельно на основании данного Положения, с учетом мнения Совета школы и профсоюзного комитета и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.6. Работодатель вправе досрочно отменить стимулирующую выплату, доплату или надбавку или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- распоряжением учредителя изменен ФНД;
- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- работник ухудшил качество работы;
- работник отказался от надбавки по собственной инициативе.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и др.) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Норма рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс

4.1. Норма рабочего времени педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников, исчисления их заработной платы, определяется в соответствии с постановлениями Правительства РФ.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет не более 36 часов в неделю. Для работников, имеющих инвалидность, – не более 35 часов в неделю.

5. Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому

5.1. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исчисляется исходя из стоимости образовательного часа работы учителя в классе с учетом повышающего коэффициента.

5.2. Образовательная организация вправе самостоятельно устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей на дому, применяемые к окладу педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и выплачиваемые из ФНД педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

6. Порядок распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат образовательной организации

6.1. ФНД делится на две части – стимулирующая часть и часть, распределяемая на доплаты и надбавки. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом показателей эффективности деятельности учреждения и работника. При формировании системы стимулирования труда на основе оценки деятельности учитывается, что критерии и показатели деятельности должны отражать не только процесс работы, но и быть увязаны с результатами деятельности учреждения в целом.

6.2. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- соответствие выбранных показателей и индикаторов целевым установкам (программе развития) ОУ на период назначения стимулирующих надбавок;
- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- непротиворечивость показателей и индикаторов друг другу;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

6.3. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, ОГЭ, промежуточной аттестации обучающихся;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- методические рекомендации по критериям оценки качества труда учителей образовательной организации.

6.4. Стимулирующие выплаты распределяются Комиссией по распределению материальных выплат, действующей на основании Положения о комиссии по распределению материальных выплат, в пределах стимулирующей части ФНД в соответствии с настоящим Положением. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации на выборной основе. В Комиссию могут быть включены представители родительской общественности. Председателем комиссии является заместитель директора учреждения. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда при установлении надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

6.5. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя образовательной организации.

6.6. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности учителя (Приложение №1), воспитателя (Приложение №2), прочих педагогических работников. Основанием для критериальной оценки эффективности деятельности педагогических работников являются Критерии оценки эффективности труда учителей образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, утвержденных Комитетом по образованию. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательной организации. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективностью труда, не допускается.

6.7. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио профессиональной деятельности. Работники образовательной организации самостоятельно заполняют портфолио эффективности деятельности, на основании чего заместители директора по учебно-воспитательной работе формируют таблицу (см. Приложения) и передают ее в Комиссию по распределению стимулирующих выплат. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

6.8. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированный на премиальный период, делится на общую сумму баллов всех учителей. Результатом является денежный эквивалент каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю.

6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных

систематических и/или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

с 1 февраля по 30 июня

с 1 сентября по 31 января.

6.10. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя школы, в котором учтены стимулирующие выплаты.

6.11. Выплаты стимулирующего характера классным руководителям могут быть произведены по представлению заместителя директора по воспитательной работе единоразово в случае высоких достижений классного коллектива.

7. Порядок распределения надбавок и доплат в образовательной организации

7.1. Часть ФНД, выделенная на надбавки и доплаты, распределяется Комиссией по распределению материальных выплат, действующей на основании Положения о комиссии по распределению материальных выплат, в пределах стимулирующей части ФНД в соответствии с настоящим Положением. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации на выборной основе. В Комиссию могут быть включены представители родительской общественности. Председателем комиссии является заместитель директора учреждения.

7.2. Надбавки устанавливаются за выполнение особо важной работы, качественное выполнение работы повышенной сложности, за расширение круга ответственности, за работу в особо трудных условиях (все виды работ не выходят за рамки должностных обязанностей работника); доплаты – за выполнение работ, которые выходят за рамки должностных обязанностей работника.

7.3. Решение об установлении надбавок и доплат оформляется приказом руководителя образовательной организации.

7.4. Надбавки и доплаты устанавливаются в виде фиксированной суммы, выплачиваемой работнику ежемесячно. Надбавки и доплаты могут устанавливаться на один месяц или на срок до одного года. Выплата доплаты или надбавки прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

7.5. Работодатель вправе досрочно отменить надбавку или доплату, уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- распоряжением учредителя изменен ФНД;
- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- работник ухудшил качество работы;
- работник отказался от надбавки по собственной инициативе.

7.6. Размеры надбавок вычисляются исходя из установленных границ:

№ п/п	НАДБАВКИ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ	
		От	До
1	За работу в ночное время	От 100 руб.	До 500 руб.
2	За сложность и напряженность труда	От 500 руб.	До 6 000 руб.
3	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	От 100 руб.	До 2 000 руб.
4	За классное руководство	От 500 руб.	До 6 000 руб.

5	За проверку тетрадей	От 100 руб.	До 3 000 руб.
6	За расширение зоны обслуживания	От 100 руб.	До 5 000 руб.

7.7. Размеры доплат вычисляются исходя из установленных границ.

№ п/п	ДОПЛАТЫ	РАЗМЕР ВЫПЛАТ	
		1	За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника
2	За руководство методическим объединением	От 50 руб.	До 1 500 руб.
3	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	От 400 руб.	До 1 000 руб.
4	За звания и отраслевые награды	На основании тарификации	

8. Порядок премирования работников образовательной организации

8.1. Премия работникам выплачивается по итогам работы за полугодие или учебный год. Возможно премирование к торжественным и праздничным датам. Основаниями для премирования работников могут служить итоги аттестации образовательной организации; получение образовательной организацией различных наград по итогам работы, грантов; победа в конкурсе; результаты подготовки к новому учебному году; эффективное участие работника/работников в мероприятиях, выходящих за пределы зоны их ответственности; результаты мониторинга удовлетворенности; результаты проектной деятельности и т.п.

8.2. Решение о распределении премиальных средств принимается Комиссией по распределению материальных выплат, действующей на основании Положения о комиссии по распределению материальных выплат. Директор образовательной организации издает приказ о премировании работника/работников с указанием суммы премии на основании решения Комиссии.

8.3. В соответствии с данным Положением, работники образовательного учреждения (при наличии средств) могут быть премированы к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию по старости.

8.4. Премирование работников производится из фонда экономии заработной платы.

9. Порядок предоставления материальной помощи работникам образовательной организации

9.1. Образовательная организация из надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетных источников финансирования вправе оказывать в исключительных случаях материальную помощь своим работникам.

9.2. Материальная помощь работнику оказывается по его письменному заявлению в случае тяжелого материального положения или смерти кого-то из близких родственников, при стихийных бедствиях или несчастных случаях.

9.3. Материальная помощь при наличии средств может быть оказана и в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка.

9.4. Материальная помощь оформляется приказом директора образовательного учреждения. Директор образовательного учреждения учитывает при этом мнение выборного профсоюзного органа.

10. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации

10.1. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

10.2. Выплаты стимулирующего характера, доплаты, надбавки и премии руководителю образовательной организации устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемым правовым актом учредителя.

11. Иные положения

11.1. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и прочего персонала определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками.

11.2. Руководителю образовательного учреждения предоставляется право устанавливать:

нормированные задания работникам с повременной оплатой труда;

оплату труда за фактически выполненный объем работ;

часовую оплату труда работникам, перечень профессий которых утвержден постановлением соответствующего органа исполнительной государственной власти.

11.3. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению «Об оплате труда
работников ГБОУ школы № 574
Невского района Санкт-Петербурга»

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

ГБОУ школы № 574 Невского района Санкт-Петербурга с _____ 20__ года по _____ 20__ года

Учитель _____

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Шкала оценивания эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя эффективности	Оценка Комиссии (в баллах)
1.	Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	Достижение метапредметных результатов освоения обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	Средний показатель процента выполнения заданий различных диагностических работ: 0,5 балла	Справка заместителя директора по УВР	
		Достижение показателей предметной обученности	51%-60% - 1 балл 61% и более - 2 балла Формула $A \times K$, где A – обученность K – коэффициент группы сложности предметов	Справка заместителя директора по УВР	

			<p>1 –я группа (K = 1): русский язык и литература, математика.</p> <p>2-я группа (K=0,9): физика, информатика , начальные классы.</p> <p>3-я группа (K=0,8): астрономия, химия, английский язык.</p> <p>4-я группа (K=0,7): история, обществознание, экономика, право, биологии, география.</p> <p>5-я группа (K=0,5): физическая культура, технология, музыка, изобразительное искусство, ОБЖ, ОРКСЭ, ОДНКНР).</p>		
		Доля обучающихся, не освоивших образовательные программы начального, основного, среднего общего образования	<p>5 % - 0 баллов</p> <p>Более 5% - (-1) балл</p> <p>(по итогам учебного года)</p>	Справка заместителя директора по УВР	
2.	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. уровень)	<p>$\frac{a}{b} \times 100\%$, где а – это общее количество обучающихся школы, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.); в – количество обучающихся учителя-предметника, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.).</p> <p>4-8% - 1 балл</p> <p>Более 8% - 2 балла</p>	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МК	
		Количество обучающихся, занявших призовые места на	<p>За каждого обучающегося:</p> <p>Районный уровень –3 балла</p> <p>Городской уровень – 5 баллов</p>	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов	

	предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.) из Перечня олимпиад школьников, утвержденного Министерством Просвещения	Всероссийский уровень – 10 баллов (районный уровень 5 класса + учитель начальной школы)	председателей МК	
	Количество обучающихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде	За каждого обучающегося: Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Всероссийский уровень – 20 баллов (районный уровень 5 класса + учитель начальной школы)	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МК	
	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.)	$v/a \times 100\%$, где а – это общее количество обучающихся школы, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.); в – количество обучающихся учителя-предметника, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д. уровень) 3-8% - 1 балл Более 8% - 2 балла	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МК	

		<p>Количество обучающихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.) (Баллы начисляются за победу команды или индивидуального участника)</p>	<p>За каждого участника/команду: Бюджетные очные конкурсы: Всероссийский уровень – 7 баллов, региональный уровень – 5 баллов, районный уровень – 3 балла. Бюджетные дистанционные конкурсы: Всероссийский уровень – 5 баллов, региональный уровень – 3 балла, районный уровень – 1 балл.</p>	<p>Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МК</p>	
		<p>Количество обучающихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в образовательном учреждении (УНО, куратор индивидуального проекта)</p>	<p>Каждый участник – 1 балл</p>	<p>Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МК</p>	
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	<p>Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению (Соблюдение требований СанПин, ООП раздел формирования культуры</p>	<p>Выполнение программы по здоровьесбережению, применение здоровьесберегающих технологий – 0,5 балла</p>	<p>Справка заместителя директора по УВР</p>	

		здорового и безопасного образа жизни) На основании оперативного контроля.			
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл – (-1) балл за каждый случай травматизма.	Справка социального педагога	
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Очное участие в семинарах, мастер-классах, конференциях: Всероссийский уровень – 5 баллов, региональный уровень – 4 баллов, районный уровень – 3 балла, уровень учреждения – 1 балла Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки: До 36 часов (включительно) -1 балл До 72 часов (включительно) – 2 балла От 108 часов – 3 балла	Справка заместителя директора по УВР на основании данных АИС Параграф	
		Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационного ресурса "одного окна" http://neorusedu.ru/	Наличие сертификата – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР на основании данных АИС Параграф	
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций на нём	Наличие собственного сайта (страницы на сайте школы) и систематическое его обновление – 1 балл	Сертификат (скриншот страницы школьного сайта)	

		Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни), участие в конкурсах педагогических достижений, например, «Мир в твоих руках»	Всероссийский уровень – 7 баллов региональный уровень – 5 баллов районный уровень – 3 балла.	Справка заместителя директора по УВР на основании данных АИС Параграф	
		Участие в инновационной деятельности	Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы – 3 балла Результативное участие (выступление на семинаре, ведущий секции, руководитель подпроекта) – 5 баллов	Справка заместителя директора по УВР	
		Реализация проектной деятельности	Участие в проектной деятельности школы в составе творческой группы – 3 балла Результативное участие (выступление на семинаре, ведущий секции, руководитель подпроекта) – 5 баллов	Справка заместителя директора по УВР	
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Использование ИТ на уроках - 0,5 балла Организация видеоуроков в режиме дистанционного обучения – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР	
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Работа в экспертных группах района, города – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР на основании приказов, распоряжений, сертификатов	

6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов	Наставничество – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР на основании приказа	
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Посещение уроков коллег с обязательным анализом урока – 1балл Создание методических материалов для использования в работе (универсальные и специализированные методические разработки) - 1 балл	Справка заместителя директора по УВР	
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации (Профстандарт)	Наличие сертификата соответствия – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР	
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования (Профстандарт)	Наличие и реализация индивидуального образовательного маршрута – 2 балла	Справка заместителя директора по УВР	
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных	Отсутствие жалоб – 1 балл Наличие обоснованной жалобы – (-10) баллов.	Справка заместителя директора по УВР	

	участниками образовательного процесса	представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя			
		Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Наличие замечаний (нарушение правил внутреннего распорядка) – (-10) баллов	Справка дежурного администратора Справка председателя ПК	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации (Нарушение положения об оценивании) (Сдача отчётов по воспитательной, учебной работе, оперативных запросов администрации)	Ведение электронного журнала: Своевременное и качественное ведение журнала – 1 балл Своевременная и качественная сдача необходимой документации - 3 балла Некорректное выставление четвертных, полугодовых, годовых отметок – (-5) баллов Систематическое несвоевременное заполнение электронного журнала – (-5) баллов Несвоевременная и некачественная подготовка отчётов –(-3) балла	Справка заместителей директора по УВР, ВР	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.) (если будут дети ОВЗ, по запросу социального педагога или иных служб)	Наличие индивидуального образовательного маршрута при обучении детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) – 3 балла за каждого	Справка заместителя директора по УВР, социального педагога	

	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	Наличие индивидуального образовательного маршрута при обучении талантливых детей – 2 балла за каждого	Справка заместителя директора по УВР	
	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей "группы риска". Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из "группы риска" в работу	Соотношение общего количества детей «группы риска» по ОУ к численности обучающихся по данной образовательной программе. 7%=1 балл более 8%=2 балла	Справка социального педагога	
ИТОГО				

С результатами работы комиссии ознакомлен _____

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению «Об оплате труда

работников ГБОУ школы № 574

Невского района Санкт-Петербурга»

Показатели и критерии эффективности

деятельности педагогического работника структурного подразделения «Отделение дошкольного образования детей»

ГБОУ школы №574 Невского района Санкт-Петербурга

Ф.И.О. воспитателя _____

Отчетный период: _____

№	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Шкала оценивания эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя эффективности	Оценка Комиссии в баллах
1.	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	1.1 Проведение педагогического мониторинга, с обоснованным анализом результатов и определением перспектив дальнейшей работы, октябрь: 2 балл	Справка старшего воспитателя/методиста по результатам контроля	
			1.2 Динамика развития необходимых умений и навыков выявленная в ходе педагогического мониторинга с обоснованным анализом результатов, май: 2 балл	Справка старшего воспитателя/методиста по результатам	

	образования			контроля	
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Педагог <u>самостоятельно</u> готовит детей (не более 2 детей или 1 подгруппы в конкурсе, всего не более 10 участников) Участие в районном мероприятии: 1 балла с получением призовых мест: 2 балла Участие городском конкурсе: 2 балла с получением призовых мест: 3 балла	Справка старшего воспитателя/методиста	
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	3.1 Разработка и качественное выполнение вариативной части ОП ДО: 1 балл Наличие замечаний по выполнению программы: (-1 балл)	Справка старшего воспитателя/методиста по результатам контроля	
		Отсутствие травматизма у детей.	3.2 Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл – (-1) балл за каждый случай травматизма	Справка старшего воспитателя/методиста	
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	4.1 Очное участие в семинарах, мастер-классах, конференциях: Всероссийский уровень – 5 баллов, региональный уровень – 4 баллов, районный уровень – 3 балла, уровень учреждения – 1 балла Прохождение курсов повышения квалификации и	Справка старшего воспитателя/методиста	

		<p>профессиональной переподготовки:</p> <p>До 36 часов (включительно) -1 балл</p> <p>До 72 часов (включительно) – 2 балла</p> <p>От 108 часов – 3 балла</p>		
	Наличие собственного сайта с публикацией методических разработок.	<p>4.2 Наличие собственного сайта с публикацией авторских методических материалов, проведенных мероприятий (с детьми группы: экскурсия, досуг и т.п.) в отчетный период (вне рабочей программы). Не более 2-х мероприятий. 2 балла (за каждое мероприятие)</p>	Сертификат (скриншот страницы сайта)	
	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	<p>4.3 Всероссийский уровень – участие 7 баллов, победа 3</p> <p>региональный уровень – участие 5 баллов, победа 2</p> <p>районный уровень – участие 3 балла, победа 1</p>	Справка старшего воспитателя/методиста	
	Участие в инновационной деятельности	<p>4.4 Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы – 3 балла</p> <p>Результативное участие (выступление на семинаре, ведущий секции, руководитель подпроекта) – 5 баллов</p>	Справка старшего воспитателя/методиста	
	Владение информационно-коммуникационными компетенциями	<p>4.5 Использование ИТ на занятиях- 1 балл(в группах старшего дошкольного возраста)</p> <p>Ведение документации -1 балл</p>	Справка старшего воспитателя/методиста по результатам контроля	
	Реализация проектной деятельности	4.6 Участие в проектной деятельности школы в	Справка старшего воспитателя/метод	

			составе творческой группы – 3 балла Результативное участие (выступление на семинаре, ведущий секции, руководитель подпроекта) – 5 баллов	иста	
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	5.1 Работа в экспертных группах района, города – 1 балл	Копии приказов, распоряжений, сертификатов	
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов и участников конкурсов (наставничество)	6.1 Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) Наставничество – 1 балл	Копии приказов	
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	6.2 Посещение занятий коллег с обязательным анализом занятия– 1балл Создание методических материалов для использования в работе (универсальные и специализированные методические разработки) - 1 балл	Справка старшего воспитателя/методиста	
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации, аттестации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	7.1 Наличие сертификата соответствия – 1 баллов	Копия удостоверения	
		Наличие индивидуального	7.4 Наличие и реализация индивидуального образовательного маршрута – 2 балла	Справка старшего воспитателя/метод	

		образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования (Профстандарт)		иста	
8.	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	8.1 Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	Справка старшего воспитателя/метод иста	
		Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка	8.2 Наличие замечаний (нарушение правил внутреннего распорядка) – (-10) баллов		
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	9.1 Своевременное и качественное ведение журнала – 1 балл Своевременная и качественная сдача необходимой документации - 3 балла Несвоевременная и некачественная подготовка отчётов –(-3) балла	Справка старшего воспитателя/метод иста по результатам контроля	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с	10.1 Наличие индивидуального образовательного маршрута при обучении детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной	Справка старшего воспитателя/метод иста	

		ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	ситуации и др.) – 3 балла за каждого		
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	10.2 Наличие индивидуального образовательного маршрута при обучении талантливых детей – 2 балла за каждого	Справка старшего воспитателя/методиста	
	ИТОГО				

С результатами работы комиссии ознакомлен ФИО

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.