

«ПРИНЯТО»

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Решением общего
собрания работников
ГБОУ школы № 120

Протокол №1 от
«30» августа 2019 года

Председатель ПК
ГБОУ школы № 120
Выборгского района
С.А. Седина



«30» августа 2019 года



И.о. директора
ГБОУ школы № 120
Выборгского района
/ В.М. Григорьева /
приказ № 8/140 от
«30» августа 2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении показателей и критериев
эффективности педагогических работников
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 120
Выборгского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда Российской трехсторонней комиссии для бюджетных организаций всех уровней по регулированию социально-трудовых отношений, в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, во исполнение Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

1.2. Положение регулирует порядок формирования исключительно стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, за качество трудовой деятельности для категории педагогических работников.

1.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за качество труда учителя (в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников) устанавливается с учетом рекомендованными Комитетом по образованию Правительства Санкт-Петербурга показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников (Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»).

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы педагогического работника за предыдущий период. Для расчета ежемесячной стимулирующей надбавки за качество труда учителя устанавливаются следующие премиальные периоды:

- с 01 января по 31 августа;
- с 01 сентября по 31 декабря

2. Порядок установления выплат и надбавок

2.1. В учреждении создается отдельная комиссия по распределению и назначению стимулирующей выплат и надбавок за качество труда педагогического работника.

2.2. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации.

2.3. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников и порядок установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

2.4. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

2.5. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника для установления выплат, является суммарное количество баллов показателей.

2.6. Педагогический работник, претендующий на установление надбавок за интенсивность и качество труда (далее – Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями в баллах. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.

2.7. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности педагогического работника, может повысить или понизить количество баллов в соответствии с установленными критериями оценки качества труда педагогов, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности педагогического работника требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.8. На основании всех материалов Комиссия составляет протокол и утверждает его на своем заседании.

2.9. Педагогический работник вправе подать в Комиссию в течение 3 дней с момента объявления результатов оценки обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.10. Утвержденный Комиссией протокол подписывается председателем и членами комиссии.

2.11. На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении выплат педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3. Порядок установления выплат и надбавок стимулирующего характера

Выплаты и надбавки стимулирующего характера производятся ежемесячно в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы педагогического работника за предыдущий период. Период для расчета ежемесячных систематических и/или повторяющихся стимулирующих выплат и надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 01 января по 31 августа;
- с 01 сентября по 31 декабря

Распределение и установление ежемесячных выплат и надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат и надбавок.

Комиссия создается из педагогических работников, имеющих почетные звания, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации. Председателем комиссии является директор учреждения. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников и порядок установления выплат и надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще 1 раза в год.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников			
Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания
П0. Обязательные компенсационные выплаты	1. За заведование методическим объединением	Выполнение функционала руководителя МО: 1. Масштаб управления и уровень ОО МО в ОУ 2. Составление плана работы МО и результативность	Соответствует критерию = П0-1 Руководитель МО (1 уровень) "Математика и информатика" "Естественно-научные дисциплины" "Иностранные языки" "История и обществознание" "Начальные классы" Руководитель МО (2 уровень) «Начальная школа», «ОБЖ-Физ-ра-География»
	2. За проверку письменных работ (тетрадей)	Педагог из МО русского языка и литературы, математики, истории и обществознания естественно-научного цикла в 5-11 классах	Соответствует критерию = П0-2
	3. За заведование специализированным кабинетом физики, химии, информатики, биологии, ОБЖ, лаборантских, лекционного зала.	1. Создание развивающего пространства 2. Наличие материальной ответственности, исправность находящегося в кабинете оборудования и мебели 3. Своевременные заявки на пополнение МТБ, проведение ремонтных работ 4. соблюдение техники безопасности, надлежащего санитарно-гигиенического состояния в кабинете.	Соответствует критерию = П0-3
Назначение выплаты по всем критериям П0 определяется решением комиссии, а их сумма устанавливается в Протоколе решения комиссии исходя из размеров НФОТ, определённого Учредителем и согласованного с администрацией			
П1. Уровень освоения обучающимися учебных программ	К1. Доля обучающихся, получивших по предмету оценки «4» и «5»	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки "4", "5" за отчетный период к численности обучающихся по данному предмету	0% = 0 баллов До 25% = 0,4 балла До 50% = 0,6 балла До 75% = 0,8 балла До 100% = 1 балл
	К2. Доля обучающихся, которые больший объем оценочных процедур выполняют самостоятельно	Соотношение количества обучающихся, выполняющих самостоятельно большинство оценочных работ, к численности обучающихся	0% = 0 баллов До 25% = 0,5 балла До 50% = 1 балл До 75% = 2 балла До 100% = 3 балла
П2. Результативность сдачи ГИА (заполняется только при анализе 2 полугодия - с	К3. Наличие выпускников основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ГИА или иной независимой аттестации положительные результаты	Наличие обучающихся – выпускников основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ГИА или ином виде независимой аттестации положительные/отрицательные результаты, из числа	Да = 3 балла Нет = 0 баллов Показатель отсутствует = нет

января по июнь)	К4. Наличие выпускников основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ГИА или иной независимой аттестации отрицательные результаты	выпускников данного учителя, участвовавших в независимой аттестации по предмету педагога	Да = -1 балл Нет = 0 баллов Показатель отсутствует = нет
П3. Уровень НЕ освоения обучающимися учебных программ	К5. Наличие обучающихся, получивших по предмету за аттестационный период оценку «неудовлетворительно»	Наличие обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам отчетного периода, и не устранивших академическую задолженность в установленные срок (за оба академических периода - 1 и 2 четверть или 3 и 4 четверть)	0 = 2 балла 1 = 1,5 балла 2 = 1 балл 3 = 0,5 балла Более 3 = 0 баллов
	К6. Наличие обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам академического периода	Наличие обучающихся, повысивших оценку по итогам периода (в динамике от 1 ко 2 четверти или от 3 к 4)	0 = 0 баллов 1 = 0,5 балла 2 = 1 балл 3 = 1,5 балла Более 3 = 2 балла
П4. Уровень достижений обучающихся.	К7. Наличие участия обучающихся в исследовательской, проектной деятельности по предмету, а также внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, проектах, научно-практических конференциях, форумах районного уровня и выше с выступлениями, докладами, тезисами и тд.)	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня ОНЛАЙН участие – является исключением по данному критерию.	0 = 0 баллов 1 = 0,5 балла 2 = 1 балл 3 = 1,5 балла Более 3 = 2 балла
П5. Успешность ВПР / РДР по предмету	К8. Доля обучающихся, получивших удовлетворительные отметки	Соотношение количества обучающихся, получивших «удовлетворительно» и выше / «неудовлетворительно» по результатам внешних оценочных процедур, к количеству обучающихся, учувствовавших во внешней оценке по данному предмету у данного учителя.	0% = 0 баллов 5% = 0,4 балла 10% = 0,6 балла 15% = 0,8 балла 25% и более = 1 балл
	К9. Доля обучающихся, получивших НЕудовлетворительные отметки		0% = 0 баллов 5% = -0,8 балла 10% = -1,2 балла 15% = -1,6 балла 25% и более = -2 балла
П6. Результативность методической, исследовательской, опытно-	К10. Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта, в том числе по предмету	Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них. (ЗА РАМКАМИ тьюторства проектов ООО и СОУ и ЗА	ДА = 2 балла НЕТ = 0 баллов

экспериментальной работы		РАМКАМИ функционала классного руководителя)	
	K11. Наличие участия педагогического работника в семинарах, научно-практических конференциях, форумах разного уровня	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. (ТОЛЬКО очное участие)	ДА = 1 балл НЕТ = 0 баллов
	K12. Наличие участия педагогического работника в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации) (Использование платформы СберКласс, УчиРу, ЯКласс, Яндекс.Учебник и др.)	ДА = 2 балла НЕТ = 0 баллов
П7. Успешность презентации педагогической деятельности.	K13. Наличие диссеминации педагогического опыта: проведение конференций, мастер-классов, открытых уроков районного и выше уровней, семинаров, публикации статьи в СМИ или в Internet, в том числе с выступлениями, докладами (тезисами).	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. (указывается сумма, но НЕ БОЛЕЕ 1 балла за каждый вид)	0 = 0 баллов 1 = 0,5 балла 2 = 1 балл 3 = 1,5 балла Более 3 = 2 балла
	K14. Наличие участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней – школьных – районных – городских – всероссийских	0 = 0 баллов 1 = 0,5 балла 2 = 1 балл 3 = 1,5 балла Более 3 = 2 балла
П8. Обучение, способствующее повышению качества и результативности педагогической деятельности	K15. Наличие повышения уровня квалификации и/или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	ДА = 1 балл НЕТ = 0 баллов
П9. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями)	K16. Наличие обоснованных жалоб со стороны администрации школы, педагогического коллектива, родителей и/или обучающихся на характер деятельности педагогического работника.	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) Обоснованных жалоб со стороны администрации школы, педагогического коллектива, родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	Наличие обоснованных жалоб за период - 5 баллов
	K17. Наличие предупреждений, замечаний,	Наличие документов (в том числе приказов) о вынесении	Наличие взысканий за период - 5 баллов

обучающихся. Дисциплина.	выговоров по деятельности и исполнительской дисциплине педагогического работника (выполнение внутреннего распорядка, опоздания, дежурство по школе, исполнение приказов руководителя и поручений администрации, своевременная подача информации и сдача отчетов и др.)	предупреждений, замечаний, выговоров по деятельности и дисциплине педагогического работника	
	К18. Выполнение дополнительных функций не входящих в функциональные обязанности	Наличие приказов или локальных актов, подтверждающих выполнение дополнительных функций	От 10 до 20 баллов (по усмотрению администрации)

- **Выплаты по показателю П0 определяются комиссией исходя из фонда выделенного на педагогических работников и утвержденного Учредителем.**
- **Критерии К16 и К17 определяются решением администрации образовательного учреждения, вводятся по необходимости.**
- **Критерий К18 определяются решением администрации образовательного учреждения, устанавливаются по необходимости и при наличии возможности установления дополнительных выплаты исходя из НФОТ.**

Определение величины балла

Пример распределения фонда стимулирующих выплат.

Путем мониторинга достижений работников по установленным показателям уполномоченная комиссия органа самоуправления образовательным учреждением (либо, в ее отсутствие, руководитель образовательного учреждения) присваивает каждому работнику определенную оценку по каждому из установленных оснований.

Пример:

Фамилия	Основание 1	Основание 2	Основание	Итого
Иванов	4	0	5	9
Петров	4	0	0	4
Сидоров	5	2	5	12
Всего				25

Путем деления доли фонда стимулирования труда, определенной для выплаты ежемесячных стимулирующих выплат на общее количество баллов, набранных всеми работниками, определяется денежный вес одного балла.

Пример: ФСТем = 1000 руб.

Всего баллов: 25

Балл = $1000/25 = 40$ руб.

Размер ежемесячных стимулирующих выплат работнику определяется в зависимости от денежного веса одного балла и количества баллов, набранных по итогам мониторинга профессиональных достижений работника.

Пример:

Фамилия	Баллы	Выплаты:
Иванов	9	360 руб.
Петров	4	160 руб.
Сидоров	12	480 руб.