


ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №331
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

«ПРИНЯТО»
решением общего
собрания трудового
коллектива
ГБОУ школы №331
Невского района
Санкт-Петербурга

Протокол №1
от 30.08.2022

«СОГЛАСОВАНО»
Профсоюзный орган
государственного бюджетного
образовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы №331 Невского района
Санкт-Петербурга

Протокол №1
от 30.08.2022

М.А.Евдокимова



«УТВЕРЖДЕНО»
И.о.директора
ГБОУ школы № 331
Невского района Санкт-
Петербурга

Приказ №858
от 31.08.2022

Д.М.Благодиров



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам ГБОУ школы № 331 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт - Петербург
2022 год.

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение ставит своей целью усиление социально-экономической защиты работников ГБОУ школы №331 Невского района Санкт-Петербурга в целях улучшения материального положения работников и усиления стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда, развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, внедрению прогрессивных форм и методов образовательного процесса.

1.2. Положение составлено в соответствии с нормативными документами:

- "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Закон Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 №1994-р «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» с изменениями на 01.09.2019 г.;
- Распоряжение Комитета по образованию от 30.06.2016 № 1863 «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 10 октября 2013 г. N 773 «О мерах по реализации главы 9 "дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений" Закона Санкт-Петербурга "Социальный кодекс Санкт-Петербурга";
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 1994-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга";
- Коллективный договор.

1.3. Все изменения и дополнения настоящего Положения, вносятся в соответствии с принятием новых нормативно-правовых актов Российской Федерации Санкт-Петербурга.

1.4. В соответствии с Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 №1994-р образовательное учреждение самостоятельно определяет размер персональных доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга. Порядок и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда распорядителем бюджетных средств.

1.5. Настоящее Положение регулирует вопросы установления дополнительных выплат к окладам, тарифным ставкам (окладам) работников, компенсационного и стимулирующего характера и является приложением к коллективному договору.

2. Порядок установления доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки, другие выплаты могут носить как постоянный (устанавливаются сроком на один учебный год) так и временный характер (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям) и производятся администрацией образовательного учреждения соответственно установленным срокам по решению комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

2.2. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя. В состав комиссии, в том числе, включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом и приказом руководителя образовательного учреждения и доводится до сведения всех работников школы.

2.3. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу во вредных или опасных условиях труда и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников устанавливаются в пределах утверждённого фонда надбавок и доплат (далее ФНД). ФНД определяется образовательным учреждением в соответствии с рекомендациями исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга в ведении которого находится образовательное учреждение и в рамках выделенных субсидий на фонд оплаты труда (ФОТ).

2.4. Доплаты устанавливаются в денежном эквиваленте за фактически отработанное время.

2.5. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в установленном порядке в связи с изменением нормативных документов, законодательной базы, а также в случае изменения ФНД или в зависимости от результатов труда работника.

2.6. Решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других стимулирующих выплат, принимается комиссией в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения.

2.7. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты работникам с которыми заключён трудовой договор по совместительству устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

3. Виды выплат.

3.1. Компенсация работникам, находящимся по уходу за ребенком до 3-х лет, выплачивается за счет фонда заработной платы.

3.2. Педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж работы до 3-х лет, выплачивается компенсация 50% стоимости единого проездного билета.

3.3. Молодым специалистам, закончившим учебное заведение и пришедшим на работу в учреждение, выплачивается ежемесячное вознаграждение.

3.4. Педагогическим работникам раз в пять лет выплачивается компенсация на отдых и оздоровление.

3.5. Выплата разницы должностного оклада работнику, исполняющему обязанности в период основного отпуска директора школы.

3.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в соответствии с коллективным договором.

3.7. Доплаты за дополнительные трудозатраты работников, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работы.

3.8. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

3.9. Надбавки за качество труда.

3.10. Премии.

3.11. Единовременная материальная помощь.

4. Выплаты компенсационного характера – доплаты.

В ГБОУ школе №331 Невского района Санкт-Петербурга устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Таблица 1.

Категория работника	Вид доплат	Абсолютная величина	На период
1	2	3	4
Заместители директора школы (УВР, ВР, АХР), документовед, методисты, педагог-психолог	За напряженность, сложность и интенсивность труда, ненормированный рабочий день	До 80000 руб.	Учебный год
Заместители директора школы (УВР, ШИС, АХР, ВР), социальный педагог, документовед	Ведение баз («Параграф», «ГИА», «Питание», «Транспорт», пенсионный фонд и др.)	До 40000 руб.	Учебный год
Заместитель директора по УВР	Организация работы ГПД, внеурочной деятельности	До 20000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора

Преподаватель-организатор ОБЖ или сотрудник, выполняющий эти функции	Организация работы с военкоматом	До 20000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Учитель, заместитель директора	За классное руководство, не входящее в оплату по тарификации	5000,00 руб	Учебный год
Заместитель директора по УВР	За ведение направления по охране труда	До 15000 руб.	Учебный год
Учитель	Проверка тетрадей (от нагрузки в расчете от базовой единицы)	Начальная школа – 4,5%, Русский язык – 4,5%, Математика – 4,5%	Учебный год
Социальный педагог, учитель (по приказу директора)	Ведение документации по питанию обучающихся	До 15000 руб.	Учебный год
Учитель (по представлению)	За наставничество молодых учителей	До 5000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Учитель (председатель МО)	За руководство методическим объединением	До 2000 руб.	Учебный год
Учитель (по представлению)	За организацию работы по ГО и ЧС	До 5000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За администрирование сайта, электронной учительской	До 15000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За неблагоприятные условия труда	До 15000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За работу в выходные и нерабочие, праздничные дни	До 15000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За работу в ночное время	До 20000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (по представлению)	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	До 20000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора
Сотрудник школы (служащий, рабочий) (по представлению)	За расширение зоны обслуживания	До 15000 руб.	Разовые выплаты по приказу директора

5. Выплаты стимулирующего характера – надбавки.

5.1. Надбавка за качество труда учителям школы устанавливаются на основании Приложения №1 – показатели и критерии эффективности деятельности учителя ГБОУ школы №331 Невского района Санкт-Петербурга

5.2. Основанием для установления надбавки за качество труда педагогического работника является решение комиссии, утверждённое приказом руководителя ОУ.

Основными принципами оценки деятельности учителей (педагогических работников) образовательного учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;

- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Учитель (педагогический работник) образовательного учреждения, претендующий на установление надбавки (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения надбавки минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент определяется самостоятельно каждым образовательным учреждением.

Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора образовательного учреждения, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению надбавки или отказе.

На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

Претендент на получение надбавки вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

На основании решения экспертной комиссии директор издает приказ об установлении надбавки учителям (педагогическим работникам) образовательного учреждения по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанная надбавка производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Расчет размеров надбавки учителям (педагогическим работникам) производится два раза в год по итогам учебных полугодий: сентябрь-декабрь, январь-август, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

Размер надбавки каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами образовательного учреждения (общая сумма баллов);
- фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты надбавки делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяет размер надбавки.

Установление стимулирующих выплат производится приказом директора образовательного учреждения согласно расчетам, произведенных комиссией.

Претендовать на выплату надбавки не могут учителя образовательного учреждения, имеющие:

- дисциплинарные взыскания;
- обоснованные письменные жалобы.

5.3. Надбавки к должностному окладу руководителя образовательного учреждения за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также премирование устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления – главой администрации Невского района Санкт-Петербурга из ФНД учреждения с учётом оценки деятельности учреждения на основании Положения.

5.4. Надбавка за качество труда административного персонала образовательного учреждения устанавливается на основании Таблицы 1.

5.5. Надбавка за качество труда специалистов и служащих образовательного учреждения устанавливается на основании Таблицы 1.

5.6. Работникам из числа рабочих установление надбавок и доплат осуществляется на общих основаниях.

5.7. Надбавки устанавливаются работникам из ФНД на год, полугодие, квартал, ежемесячно, одновременно по приказу директора за высокие достижения в работе (награждения), специальный режим работы за фактически отработанное время.

6. Премирование.

6.1. Премия директору школы выплачивается на основании Распоряжения главы администрации Невского района.

6.2. Работники школы могут премироваться:

- за подготовку победителей и призеров соревнований, олимпиад, конкурсов районного, городского, регионального и международного уровня;
- за высокие достижения обучающихся, определенные по результатам промежуточной и государственной итоговой аттестации, административных и диагностических работ и т.п.;
- за проведение открытых уроков (занятий), получивших высокую оценку организаторов проведения данных уроков (занятий) на разных уровнях;
- за творческий подход к проведению внеурочных мероприятий (по результатам проведения) на разных уровнях;
- за творческую деятельность в работе методических объединений школы;
- за участие и победу в районных, городских, региональных, международных творческих конкурсах на основании соответствующих Положений;
- за награждение почетными и благодарственными письмами, дипломами, грамотами районного, городского, регионального и международного уровней;
- за участие в проведении ремонтных и уборочных работ в образовательном учреждении;
- за использование в работе педагогического потенциала учреждений дополнительного образования, родителей, учреждений культуры и науки;
- за подготовку нестандартных материалов к педсоветам, деятельное участие в школьных, районных и городских семинарах;
- Чествование юбиляров:
 - ✓ 50 лет
 - ✓ 55 лет
 - ✓ 60 лет
 - ✓ 70 лет
 - ✓ 75 лет;

- при награждении государственными и отраслевыми наградами, Почётными грамотами Правительства Санкт-Петербурга, Государственной Думы, администрации Невского района, Муниципального округа;
- в связи с торжественными датами (памятные даты школы, праздничные даты);
- премия по результатам работы за учебное полугодие или год, за высокие достижения.

6.3. Решение о премировании принимает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4. Премирование в связи с торжественными датами может производиться в пределах должностного оклада.

6.5. Премия по результатам работы устанавливается в процентном отношении к основному должностному окладу, не более 200% и выплачивается пропорционально отработанному времени и в пределах фонда оплаты труда.

7. Единовременная МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ работникам – компенсационная выплата.

7.1. Единовременная материальная помощь работникам образовательного учреждения может оказываться в следующих случаях:

- при рождении детей;
- при регистрации брака;
- на юбилейные торжества;
- при организации лечения и отдыха работников;
- при возникновении у работника тяжёлого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.);
- при форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.);
- другие случаи.

7.2. Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в полугодие.

7.3. Размер материальной помощи определяется кратной должностному окладу или в фиксированной сумме.

8. Порядок использования средств экономии по фонду оплаты труда.

8.1. Неиспользованный в течение учебного полугодия, года фонд оплаты труда может быть использован после окончания отчетного периода в виде:

- поощрительных премиальных выплат по результатам работы;
- единовременного премирования конкретных работников за выполнение важных заданий.

8.2. Выплаты за счет средств экономии по фонду оплаты труда производятся на основании приказа директора школы.

Показатели и критерии эффективности деятельности учителя ГБОУ школы №331
Невского района Санкт-Петербурга

(фамилия, имя, отчество)				
№ п/п	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Значение критерия	Кол-во баллов
-1-	-2-	-3-	-4-	-5-
1	Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	<p>Результативность учебной деятельности педагогического работника по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4-11-е классы).</p> <p>Доля выпускников, получивших на ЕГЭ (ГИА или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по району (городу).</p> <p>Наличие выпускников, получивших 90 баллов и более баллов, 95 баллов и более баллов, 100 баллов.</p> <p>Доля выпускников, получивших на ВПР, РДР результаты выше среднего по району (городу).</p>	<p>Соотношение выпускников, получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по району (городу) к численности обучающихся участвующих в аттестации.</p> <p>от 1 до 0,7 = 30 баллов; от 0,69 до 0,58 = 20 баллов; от 0,57 до 0,46 = 15 баллов; от 0,45 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,20 = 5 баллов; от 0,20 до 0,105 = 2 балла; от 0,10 до 0 = 1 балл.</p> <p>+</p> <p>Наличие выпускников, получивших: 90 баллов и более – по 20 баллов за каждого; 95 баллов и более баллов – по 25 баллов за каждого; 100 баллов – по 30 баллов за каждого;</p> <p>Соотношение обучающихся, получивших на ВПР, РДР результаты выше среднего по району (городу) к численности обучающихся, участвующих в диагностике.</p> <p>от 1 до 0,8 = 10 баллов; от 0,79 до 0,70 = 8 баллов; от 0,69 до 0,58 = 7 баллов; от 0,57 до 0,46 = 6 баллов; от 0,45 до 0,30 = 5 баллов; от 0,29 до 0,20 = 3 баллов; от 0,20 до 0,105 = 2 балла; от 0,10 до 0 = 1 балл.</p>	
2	Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (в школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях), в исследовательской	<p>Всероссийская олимпиада школьников.</p> <p>Документальное подтверждение наличия обучающихся –победителей или призеров</p>	<p>Региональный уровень: победитель = 50 баллов призер = 30 баллов Районный уровень: победитель = 25 балла, призер = 20 балл. Школьный уровень (только для</p>	

	деятельности по предмету	<p>Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, научно –практических конференциях и пр., имеющих официальный статус (Только очное участие и не более 3-х обучающихся по каждому уровню участия!)</p> <p>Спортивные соревнования, при непосредственной подготовке учителем обучающихся к соревнованиям, исключая успехи обучающихся спортивных классов в соревнованиях по плаванию и успехи обучающихся, занимающихся в спортивных секциях.</p> <p>Олимпиады, входящие в перечень олимпиад школьников на текущий учебный год. Документальное подтверждение итогов заочного этапа – приглашение в очный этап, наличия обучающихся –победителей или призеров</p> <p>Достижения обучающихся в мероприятиях, имеющих неофициальный статус</p>	<p>обучающихся, не имеющих выхода на районный этап): победитель = 3 балла,</p> <p>Документальное подтверждение наличия обучающихся –победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. Д.</p> <p>Международный уровень: Победитель = 20 баллов Призер (лауреат) = 15 баллов Всероссийский уровень Победитель = 15 баллов Призер (лауреат) = 12 баллов Региональный уровень: победитель = 12 баллов Призер (лауреат) = 10 баллов Районный уровень: победитель = 10 балла, призер (лауреат) = 5 балл.</p> <p>Всероссийский уровень: победитель, призер очного этапа = 50 баллов победитель, призер заочного этапа =10 баллов</p> <p>3 балла (за все мероприятия)</p>	
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Разработка программы по здоровьезбережению и её реализация с применением здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	Копия титульного листа программы с отметкой соответствующего учебно-методического (экспертного) совета, заверенная работодателем и отчет о реализации программы, подписанный работодателем = 8 баллов	
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального	Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности	Документальное подтверждение участия педагога в конференции соответствующего уровня.	

	<p>мастерства</p>	<p>педагогического работника (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, проведение открытых уроков и занятий, мастер-классов);</p> <p>Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мастер классов, открытых уроков, семинаров.</p> <p>Статьи, методические и научные публикации в сборниках, имеющие соответствующий гриф и выходные данные (только печатные издания);</p> <p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус (всероссийский, городской, районный уровни).</p> <p>Участие в реализации программ инновационной и проектной деятельности.</p>	<p>При статусе докладчика: международный уровень = 10 баллов всероссийский уровень = 7 баллов; городской уровень = 5 баллов; районный уровень = 3 балла;</p> <p>Проведение семинара, мастер класса, открытого урока, занятия: районного уровня = 10 баллов, регионального или всероссийского уровней = 15 баллов за каждый; Копия отзыва методиста, эксперта, сертификата.</p> <p>Публикации (только печатные издания): районного уровня = 15 баллов, регионального или всероссийского уровней = 20 баллов за каждую.</p> <p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней; Всероссийский уровень 1 место (победитель) = 40 баллов 2\3 место (призер) = 35 баллов Городской уровень 1 место (победитель) = 30 баллов 2\3 место (призер) = 25 баллов Районный уровень 1 место (победитель) = 20 баллов 2\3 место (призер) = 15 баллов</p> <p>Участие в работе рабочей группы, реализующих проекты Программы Развития (при наличии официальной публикации\презентации) продукта): - в качестве руководителя проекта = 8 баллов; - в качестве участника рабочей группы = 6 баллов.</p>	
5	<p>Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ</p>	<p>Степень общественной активности педагога (очное участие): работа в творческих группах, в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, профессиональных ассоциаций и пр.</p>	<p>Член коллектива, творческой группы, комиссии городского уровня = 15 баллов районного уровня = 12 баллов школьного уровня = 6 баллов каждому члену группы; Копии приказов, распоряжений.</p>	

6	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	<p>Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество);</p> <p>Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения.</p>	<p>Исполнение функций наставника = 6 баллов Копия локального акта, заверенная работодателем.</p> <p>Исполнение функций председателя ШМО = 6 баллов. Копия приказа, заверенная работодателем.</p> <p>Общественная методическая активность педагогических работников образовательного учреждения: создание продукции, обеспечивающей методическое сопровождение всех участников образовательного процесса = 40 баллов; Копия приказа, распоряжения, заверенная работодателем.</p>	
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	<p>Прохождение независимой оценки (экзамена) профессиональной квалификации</p> <p>Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника;</p>	<p>Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации = 10 баллов</p> <p>Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период; обучение в магистратуре \ аспирантуре \ докторантуре = 10 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 5 баллов; обучение на курсах переподготовки (<i>только при очном обучении</i>) = 5 баллов. обучение на курсах повышения квалификации (<i>только при очном обучении</i>) = 3 балла.</p>	
8	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса;	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на характер деятельности педагогического работника.	К педагогическому работнику применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме баллов 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.	

9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	К педагогическому работнику применяется понижающий коэффициент к итоговой сумме баллов в следующем случае: 0,85 – в случае нарушения сроков представления отчетности, запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений
10	Обеспечение доступности качества образования	<p>Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)</p> <p>Разработка программы (проекта) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении и/или поддержки детей «группы риска».</p>	<p>Организация и проведение дополнительной развивающей работы с обучающимися с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья):</p> <ul style="list-style-type: none"> - классному руководителю = 10 баллов; - учителю-предметнику, педагогу = 5 баллов <p><i>баллы по данному показателю не суммируются</i></p> <p>Копия титульного листа программы с отметкой соответствующего учебно-методического (экспертного) совета, заверенная работодателем и отчет о реализации программы, подписанный работодателем = 8 баллов</p>

Итого баллов _____ (_____)

Со своими баллами ознакомлен (на) и согласна _____ / _____

Подпись

Фамилия И.О.

Дата: _____