Приложение 4
к коллективному договору

Положение

об установлении показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 66 Приморского района Санкт-Петербурга

(Новая редакция)

На 5 листах

Санкт-Петербург
2016

оглавление

№ раздела	Наименование раздела	Страница
Раздел 1	Общие положения	2
Раздел 2	Рассмотрение и утверждение размера стимулирующей надбавки	2
Раздел 3	Выплаты стимулирующего характера	4
Раздел 4	Показатели и критерии качества и результативности труда	5
Раздел 5	Шкала, для расчёта стимулирующей выплаты по каждой категории педагогических работников.	5
Раздел 7	Заключительные положения	5
	Приложения	

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты педагогическим работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №66 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Гимназии) стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии

- с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда педагогическим работникам на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р,
- решениями коллегии Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 19.12.2012г.,
- письма Минобрнауки России №АП-1073/02 от 20.06.2013г.
- информационного письма Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 19.08.2013г. 01-15-2497/13-0-0;
- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2013г. №2071-р;
- распоряжения администрации Приморского района Санкт-Петербурга от 01.10.2013г. №2231-р;
- Положением ГБОУ гимназии №66 Приморского района СПб «Об оплате труда работников образовательного учреждения ГБОУ гимназии № 66 Приморского района Санкт- Петербурга»

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части ФОТ Гимназии между педагогическими работниками Гимназии (далее – Положение) отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты.

1.3. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые Гимназия определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, мнения профсоюзного комитета ОУ.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

1.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам отчетного периода (полгода) и выплачиваться ежемесячно:

Для педагогических работников гимназии:

- за период с января по июнь с учетом результатов учебного года;
- за период с сентября по декабрь с учетом результатов учебного года.

Для педагогических работников гимназии ОДОД:

- за период с января по июль с учетом результатов учебного года;
- за период с сентября по декабрь с учетом результатов учебного года.

2. Рассмотрение и утверждение размера стимулирующей надбавки

2.1. Размер стимулирующей надбавки по итогам отчетного периода каждому педагогическому работнику определяется на основании результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника Гимназии в рамках внутришкольного контроля.

2.2. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя.

2.3. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя, один из современных инструментов отслеживания его

профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.4. Портфолио в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4.1.Критерии оценки качества и результативности труда работников ГБОУ гимназии №66 разрабатываются общеобразовательным учреждением самостоятельно отдельно для следующих категорий работников ГБОУ гимназии №66:

- для педагогических работников ГБОУ гимназии №66; (Приложение1)
- для воспитателей ОДОД; (Приложение1)

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его портфолио в Гимназии приказом руководителя создаётся комиссия (экспертный совет), состоящая из представителей администрации учреждения, методических объединений, профсоюзного комитета.

2.6. Председателем экспертного совета назначается заместитель руководителя Гимназии. Председатель комиссии несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией Гимназии. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.8. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности комиссии, председатель формирует из своего состава экспертные группы (в составе не менее трёх человек), за которыми решением комиссии закрепляются педагогические работники учреждения для проведения оценки их портфолио. Список работников и закреплённых для их оценки комиссии утверждается руководителем Гимназии на основании представления председателя комиссии.

2.9. В установленные приказом руководителя Гимназии сроки (не менее чем за две недели до заседания комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности учителя за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись учителю и после передаётся в экспертный совет учреждения.

2.13. На основании представленных экспертными группами оценочных листов экспертный совет учреждения готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагогических работников Гимназии, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю

учреждения Заключение подписывается председателем экспертного совета и председателем профсоюзной организации коллектива.
2.14 Список сотрудников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения.
2.15. Размер стимулирующей части заработной платы работника исчисляется исходя из доли стимулирующей части ФОТ, определенной для каждой категории работников (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных педагогических работников) в соответствии с количеством набранных работниками баллов по итогам отчетного периода. Стимулирующая часть ФОТ для каждой категории определяется самостоятельно экспертной комиссией и распределяется в соответствии с качеством набранных работниками баллов по итогам отчетного периода по каждой категории.

2 16. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок решением комиссии определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.17. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на основании шкалы для каждой категории работников. **(Приложение 2)**

2.17.1. Шкала, для расчёта стимулирующей выплаты по каждой категории педагогических работников, разрабатывается комиссией с учетом доли стимулирующей части ФОТ, согласовывается экспертным советом (комиссией) и предоставляется руководителю на утверждение.

2.18. Основанием для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки является приказ по образовательному учреждению, представление директора Гимназии.

3. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

3.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам ГБОУ гимназии №66 производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании утвержденного штатного расписания и в соответствии с разработанными критериями оценки качества и результативности труда. (Приложение 1)
3.2. Выплаты стимулирующего характера директору выплачиваются в соответствии с разработанными критериями оценки качества и результативности труда руководителей по решению Администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

3.2.Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

3.3.Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера производятся за минусом

- ✓ 20 баллов на один месяц по причине зафиксированного травматизма;
- ✓ 20 баллов на один месяц по причине зафиксированного нарушения инструкции дежурного учителя;

Стимулирующая выплата за сложность, приоритетность предмета может быть снята по представлению комиссии в случае неудовлетворительного качества работы учителя по предмету, обоснованных жалоб родителей учащихся на срок, определяемый директором ГБОУ гимназии №66.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

3.4. Информация о сумме баллов, набранных сотрудником согласно критериям, носит открытый характер.

В срок, не позднее 20 декабря, 20 июня каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения за результаты их работы за полугодие. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

4. Показатели и критерии качества и результативности труда работников.

4.1. Критерии качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения и методики их оценивания разрабатываются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

(Приложение 1).

4.2. При разработке критериев качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения использовались рекомендации Минобрнауки России, Правительства РФ, Комитета по образованию Санкт-Петербурга, администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

5. Шкала, для расчёта стимулирующей выплаты по каждой категории педагогических работников.

5.1.Шкала, для расчёта стимулирующей выплаты по каждой категории педагогических работников, разрабатывается комиссией с учетом доли стимулирующей части ФОТ, согласовывается экспертным советом (комиссией) и предоставляется руководителю на утверждение.(Приложение 2)

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно. По инициативе Работодателя или Работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.2. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

6.3. В случае изменения норм трудового законодательства РФ настоящее Положение подлежит пересмотру. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.