Администрация Московского района Санкт-Петербурга
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа№704 Московского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ школа №704 Московского района Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТО

Общим собранием
ГБОУ школа №704
Московского района Санкт-Петербурга
Протокол от «06» ноября 2025 года №2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ школа №704
Московского района Санкт-Петербурга
№104-од от «20» ноября 2025
_____ / Е.Г. Виноградова

Документ подписан
электронной подписью
Сертификат 129d29341ee73eaade787614b5cb5337a7297451
Владелец Виноградова Екатерина Геннадьевна
Действителен с 30.08.2024 по 30.08.2029

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
ГБОУ школа №704 Московского района Санкт-Петербурга

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы № 704 Московского района Санкт-Петербурга (далее – Положение, школа).

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников школы, финансируемых за счет средств бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими законодательными актами:

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

– Законом Санкт-Петербурга от 5.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «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»;

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс СанктПетербурга»»;

– Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;

– Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства СанктПетербурга от 08.04.2016 № 256»;

– Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 03.09.2014 № 3749-р «Об установлении порядка и размера выплаты компенсации педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по проведению государственной итоговой аттестации»;

– Уставом школы.

1.4. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы (оплаты труда) работников школы с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.5. Положение вводится в целях информирования работников о системе оплаты труда, совершенствования практических навыков работников по применению правовых актов в вопросах оплаты труда, повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности школы.

1.6. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

недопущение дискриминации в оплате труда;

создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, отклоняющихся от нормальных;

использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

1.7. Формирование фонда оплаты труда

1.7.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема денежных средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга, доведенного до школы учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год. Фонд оплаты труда работников состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

1.7.2. **Фонд надбавок и доплат (ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии, учебного отпуска, выплата за счёт средств школы по больничным листам и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

1.7.3. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

ФНД = (ФДО + ФС) х Кнд, где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % органами исполнительной власти Санкт-Петербурга, а именно администрацией Московского района Санкт-Петербурга.

1.8. В Положении используются следующие основные понятия:

заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера; - базовая единица – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных организаций Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.

фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов (далее – ФДО) — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

2. СХЕМА РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

2.1. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих школы производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

2.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле: Бо = Б х К1,

где: Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

2.2. Повышающие коэффициенты.

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления

(директор - 0,80; заместитель директора - 0,60; заведующий - 0,40) К6

– коэффициент уровня управления

(директор - 0,70; заместитель директора - 0,50; заведующий - 0,30)

2.2.1. Коэффициент уровня образования (К1)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1.6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	По программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30

	По программам подготовки квалифицированных специалистов (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,0	Базовая единица	Базовая единица

2.2.1. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

2.2.2. Коэффициент специфики работы (К3)

Конкретный перечень работников школы, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию,

устанавливается руководителем школы с учетом мнения представительного органа работников школы. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих школы производится на основе должностных окладов и тарифных ставок. Схема для расчетов должностного оклада работников регулируется законом Санкт-Петербурга, постановлением Правительства Санкт-Петербурга, а также утверждается приказом руководителя школы. Основные коэффициенты специфики:

- Коэффициент специфики за подготовку к образовательному процессу, книгопечатная продукция – 0,01;
- Выполнение функций классного руководителя – 0,29;
- Воспитательная работа (дополнительной общеразвивающая программа для детей) – 0,5;

Воспитательная работа для аспирантов - 0,25

- Обучение на дому – 0,20;
- Специфика учреждения: Обучение детей с ОВЗ – 0,30;
- Специфика учреждения: Логопедический пункт – 0,20;
- Среднее профессиональное образование (учителя начальных классов) – 0,20;
- Воспитательная работа (учителя 1-11 классов, имеющие среднее профессиональное образование) – 0,3077;
- Воспитательная работа (учителя 1-11 классов, имеющие высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра) – 0,2858;
- Воспитательная работа (учителя 1-11 классов, имеющие высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра и/или дипломом специалиста) – 0,2667;
- Новые технологии – 0,20;
- Первая квалификационная категория – 0,20;
- Высшая квалификационная категория – 0,35;
- Ученая степень (кандидат наук) – 0,35;
- Ученая степень (доктор наук) – 0,40;
- Почетные звания (в зависимости от звания) – от 0,15 до 0,30.

2.2.3. Коэффициент квалификации работника (К4)

(К4) Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказов, распоряжений, на основании дипломов (доктор наук, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник

профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты» устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

2.3. Должностной оклад работника категории «Руководитель»

Уровень управления (К5)

Руководители 1-го уровня:

- Руководитель - директор образовательного учреждения.

Руководители 2-го уровня:

- Заместитель директора образовательного учреждения;

Главный бухгалтер

Руководители 3-го уровня:

- Заведующий отделением дополнительного образования детей;
- Заведующий бассейном;

Заведующий музеем;

- Заведующий хозяйством;

Главный инженер;

Заведующий библиотекой;

Заведующий учебной частью

Исчисляется по формуле:

Орук = Бо + Бо х К3 + Бо х К4 + Бо х К5 + Бо х К6,где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления; К6 – коэффициент уровня управления.

2.4. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

Осп = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4,

где: Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.5. Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

Ос = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4, где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); К3 – коэффициент специфики работы; К4 – коэффициент квалификации.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих, исчисляется по формуле: Тс= Б х Тк Тс - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б – размер базовой единицы;

Тк – тарифный коэффициент (пункт 2.6.2)

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 6 разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7 и 8 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

2.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых школа является местом основной работы.

2.8. Месячная заработная плата работников школы определяется на начало учебного года по результатам тарификации. Месячная заработная плата педагогических работников школы рассчитывается путем умножения тарифной ставки на установленную согласно тарификации нагрузку и деления полученного результата на норму часов
преподавательской работы.

Выплата ставки заработной платы учителям начальных классов гарантируется в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.9. Право на изменение повышающих коэффициентов стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа;

при получении образования, за наличие профессионального образования (коэффициент уровня образования) – со дня представления работником соответствующего документа, а именно диплома об окончании аспирантуры, диплома магистра, дипломов специалиста, диплома бакалавра, диплома о среднем профессиональном образовании и др.;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, и определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с
законодательством Российской Федерации;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия
со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а

также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.10 Штатное расписание школы утверждается руководителем школы, согласовывается Отделом образования Московского района и учредителем - администрацией Московского района Санкт-Петербурга. Достаточность численного состава работников школы для гарантированного выполнения государственного задания, а также функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает руководитель школы.

3. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЁ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

– педагогам-психологам;

- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- педагогам-библиотекарям;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- методистам и старшим методистам; – тьюторам.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам; – учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается **воспитателям, непосредственно осуществляющим присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.**

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

Воспитателям, осуществляющим присмотр и уход за детьми в группах продленного дня.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

 учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

 педагогам дополнительного образования.

3.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами настоящего Положения устанавливаются в астрономических часах.

4. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

4.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

4.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, тарификационный список работников школы, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем школы.

4.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

4.4. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (по виду работ).

4.5. Формирование штатного расписания и тарификационных списков работников производится 2 раза в год: с 1 по 30 сентября и 1 января по 31 января текущего учебного года.

4.6. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4.7. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и определены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

4.8. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

4.9. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.10. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

4.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником со школой.

4.12. В трудовом договоре указывается нормируемый объем учебной нагрузки в количестве 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.13. В дополнительном соглашении, заключаемым с педагогическим работником, оговаривается объем учебной нагрузки на период первого полугодия текущего учебного года и не позднее 31 декабря текущего календарного года.

4.14. В дополнительном соглашении, заключаемым с педагогическим работником на второе полугодие текущего учебного года, оговаривается объем учебной нагрузки на период второго полугодия текущего учебного года с 01 января и не позднее 31 августа текущего календарного года.

4.15. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки, оговоренный в трудовом договоре, не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов, обучающихся.

4.16. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее нормируемый объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

4.17. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по дополнительному соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

4.18. При возложении на учителей, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых школа являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать школу, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

4.19. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

4.20. При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников.

4.21. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и школой и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.22. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, с учетом повышающих коэффициентов, педагогической нагрузки (для педагогических работников школы), ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера, и выплат на оплату работ, не входящих в должностные обязанности работника.

4.23. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

4.24. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или

неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.25. Заработная плата перечисляется работникам на счета банковских карт.

4.26. Ежемесячно, перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.27. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

4.28. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: оплата труда за первую половину расчетного месяца - 22-25 числа, оплата труда за вторую половину месяца - 7-10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

Оплата труда за первую половину месяца начисляется согласно отработанному времени с 1 по 15 число.

4.29. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.30. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению работника и с его письменного согласия.

4.31. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.

4.32. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.33. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы.

4.34. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на основании заявления, не позднее 15 календарных дней со дня подачи заявления и документов, удостоверяющих смерть работника.

4.35. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

4.36. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от производства, в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

5. ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ, ПРЕМИИ

5.1. В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды доплат и надбавок:

– Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);

– Стимулирующие выплаты (премии и надбавки стимулирующего характера);

– Материальная помощь.

5.2. Надбавки и доплаты устанавливаются Комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Размеры надбавок и доплат определяются в пределах утвержденных средств субсидий, направленных на оплату труда, а также в пределах средств фонда оплаты труда.

5.4. Компенсационные выплаты

5.4.1. Выплаты компенсационного характера за условия труда включают:

- доплату за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.4.2. Согласно специальной оценке условий труда ГБОУ школе № 704 Московского района Санкт-Петербурга присвоен 2 класс условий труда (допустимые условия труда). Выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не производятся.

5.4.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4.5. За дополнительную работу по соглашению сторон работникам (в т.ч. работающим по совместительству) устанавливаются доплаты, в том числе:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ – до 80 000 руб.

5.4.6. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания по соглашению сторон трудового договора, устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.7. Размеры доплат за увеличение объема работ по соглашению сторон трудового договора, устанавливается на основании решения Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

5.5. Стимулирующие выплаты

5.5.1. Размеры надбавок – выплат стимулирующего характера к должностному окладу работникам школы определяется решением Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя школы в пределах средств Фонда надбавок и доплат.

5.5.2. Надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, девять месяцев, учебный год). В случае уменьшения Фонда надбавок и доплат сумма надбавок может меняться в сторону уменьшения.

5.5.3. Работникам школы устанавливаются следующие виды надбавок – выплат стимулирующего характера, к должностному окладу:

№	Наименование	Сумма надбавки	Принцип расчета
1.	За выполнение обязанностей классного руководителя	До 10 000 руб.	Коэффициент выполнения функций классного руководителя – 0,29 + 5 000 руб.
2.	За руководство методическим объединением	2 000 руб.	Фиксированная сумма
3.	За кураторство образовательного направления	До 10 000 руб.	Медиа направление – 5 000 руб. Инженерное направление – 5000 руб. Психолого-педагогическое направление – 8 000 руб.
4.	За сложность, напряженность и высокое качество работы	До 80 000 руб.	Определяется Комиссией, исходя из качественных и количественных показателей работы

5.	За проверку письменных работ (учителямпредметникам и учителям начальных классов)	До 2 000 руб.	45 руб. * количество часов нагрузки конкретного преподавателя * на коэффициент учебного предмета *Коэффициенты учебных предметов:* *Начальная школа – 3;* *Русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия – 2;* *Физика – 1;* *Иностранный язык, обществознание – 0,7;* *Химия – 0,6;* *История – 0,5;* *Биология, география, информатика – 0,4.* *- знак умножения
6.	За эффективность профессиональной деятельности педагогических работников	До 14 000 руб.	Определяется количеством набранных баллов по показателям и критериям эффективности педагогических работников (Приложение 1) Стоимость 1 балла – 30 руб.

5.5.4. Стимулирующие выплаты – надбавка за качество работ работников устанавливается всем работникам школы за качество выполненных работ по итогам за прошедший период (месяц, квартал, полугодие, год).

Установление и распределение стимулирующих выплат – надбавок производится на основании решения Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

На основании решения Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат руководитель школы издает приказ о стимулирующих выплатах – надбавках за качество работы работников.

Выплаты за проверку письменных работ (учителям-предметникам и учителям начальных классов) производятся с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

5.5.5. Эффективность профессиональной деятельности педагогических работников.

В установленные приказом директора школы сроки педагогические работники передают непосредственному руководителю материалы с заполненными собственноручно оценочным листом согласно Приложению 1, содержащими самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Руководители второго и третьего уровней заполняют оценочный лист на каждого работника и предоставляют его на заседание Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

Комиссия рассматривает оценочные листы и составляет итоговый протокол. Установленные размеры оценки выполнения критериев и показателей эффективности в соответствии с набранными баллами (минимум 10 баллов) оформляются приказом директора. В случае отсутствия оценки эффективности устанавливается минимальный уровень оценки эффективности педагогических работников школы – 10 баллов.

Оплата производится следующим образом:

В период с 1 сентября по 31 декабря производится выплата по баллам, набранным по показателям и критериям эффективности на основании деятельности педагогического работника с 1 января по 31 августа предшествующего периода.

В период с 1 января по 31 августа производится выплата по баллам, набранным по показателям и критериям эффективности на основании деятельности педагогического работника с 1 сентября по 31 декабря предшествующего периода.

5.5.6. Руководителю школы размер выплат стимулирующего характера устанавливается по решению исполнительного органа власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится школа, администрацией Московского района Санкт-Петербурга, на основании распоряжения администрации Московского района Санкт-Петербурга «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении администрации Московского района Санкт-Петербурга».

5.5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются за фактически отработанное время.

5.6. Материальная помощь

5.6.1. Из фонда оплаты труда школы работникам может быть оказана материальная помощь. Под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам школы в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

5.6.2. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинения значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- значительное ухудшение здоровья работника.

Руководитель школы может также единолично признать чрезвычайными иные обстоятельства, возникшие у работника.

5.6.3. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

5.6.4. Материальная помощь выплачивается при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя школы по личному заявлению работника.

5.7. Премирование работников

5.15.1 Премирование работников в школе осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников ГБОУ школы № 704 Московского района Санкт- Петербурга при наличии экономии ФОТ.

6. ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

6.1. Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

– получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

– впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения

– состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением СанктПетербурга, являющимся их основным местом работы.

6.2. В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

6.3. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

6.4. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца (2 года) со дня приема на работу.

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ

7.1. За задержку выплаты заработной платы руководитель школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя школы в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения и действует до изменения или отмены.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
ГБОУ школы № 704
Московского района Санкт-Петербурга

Показатели и критерии эффективности педагогических работников

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Максимальное количество баллов
Критерий 1		
Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	Соответствие итогов РДР или ВПР по преподаваемому учебному предмету итогам по району в соответствии с уровнем реализуемой образовательной программы Подтверждающий документ: аналитический отчет результатов РДР или ВПР, полученный от независимых источников.	До 10 баллов
	Доля обучающихся в классах данного учителя, получивших положительные результаты в государственной итоговой аттестации. Подтверждающий документ: справка, заверенная подписью заместителя директора по УВР. Расчет: от 1 до 0,7 – 15 баллов от 0,69 до 0,58 – 13 баллов от 0,57 до 0,46 – 10 баллов от 0,45 до 0,30 – 107 баллов Ниже 0,3 – 0 баллов *Полученный бал умножается на коэффициент предмета:* русский язык, математика – 1 предметы по выбору – 0,9	До 15 баллов
	Учителям за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов. При наличии в классе не менее: одного указанного результата – 3 балла при наличии в классе не менее двух указанных результатов – 6 баллов более указанных результатов – 10 баллов	До 10 баллов
	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог.	5 баллов
Критерий 2		

Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету	Количество обучающихся, занявших призовые места на официальных предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.), включая Всероссийскую олимпиаду школьников, Абилимпикс, Профессионалы, Умения юных. Подтверждающие документы: положение об олимпиаде, ином конкурсном мероприятии, дипломы, грамоты (в соответствии с положением организатора). *Расчет производится по каждому уровню однократно.* <u>Районный уровень:</u> 1-5 человек - 5 баллов 5-10 человек - 7 баллов 10 и более человек - 10 баллов <u>Городской/региональный уровень:</u> 1-5 человек - 7 баллов 6-10 человек - 10 баллов Более 10 человек - 12 баллов <u>Межрегиональный, всероссийский уровень:</u> 1-3 человека - 10 баллов 4-5 человек - 12 баллов	До 57 баллов

	Более 5 человек - 15 баллов <u>Международный уровень:</u> 1 человек – 12 баллов 2-3 человека – 15 баллов более 3 человек - 20 баллов	
	Доля обучающихся от общего числа обучающихся у данного учителя, участвовавших в официальных олимпиадах, различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.), включая Всероссийскую олимпиаду школьников, Абилимпикс, Профессионалы, Умения юных. Подтверждающие документы: положение о конкурсном мероприятии, заявки для участия, сертификаты участников, благодарственные письма учителю, протоколы участников, справка, заверенная подписью заместителя директора по УВР. *Расчет производится по каждому уровню однократно.* <u>Районный уровень:</u> 10-25% - 3 балла 26-50% - 5 баллов более 50% - 7 баллов <u>Городской/региональный уровень:</u> 10-25% - 5 баллов 26-50% - 7 баллов более 50% - 10 баллов <u>Межрегиональный, всероссийский уровень:</u> 10-25% - 7 баллов 26-50% - 9 баллов более 50% - 11 баллов <u>Международный уровень:</u> 10-25% - 10 баллов 26-50% - 12 баллов более 50% - 15 баллов	До 43 баллов

	Количество обучающихся, занявших призовые места на неофициальных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д). Подтверждающие документы: положение об олимпиаде, ином конкурсном мероприятии, дипломы, грамоты (в соответствии с положением организатора). *Расчет производится по каждому уровню однократно.* <u>Районный уровень:</u> 1-5 человек - 2 балла 5-10 человек - 4 балла 10 и более человек - 6 баллов <u>Городской/региональный уровень:</u> 1-5 человек - 4 балла 6-10 человек - 6 баллов более 10 человек - 8 баллов <u>Межрегиональный, всероссийский уровень:</u> 1-3 человека 6 баллов 4-5 человек - 8 баллов более 5 человек - 10 баллов <u>Международный уровень:</u> 1-3 человека – 8 баллов 4-5 человек - 10 баллов более 5 человек - 12 баллов	До 36 баллов
	Доля обучающихся от общего числа обучающихся у данного учителя, участвовавших в неофициальных олимпиадах и конкурсах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.). Подтверждающие документы: положение о конкурсном мероприятии, заявки для участия, сертификаты участников, благодарственные письма учителю, протоколы участников, справка, заверенная подписью заместителя директора по УВР.	До 35 баллов

	Расчет производится по каждому уровню однократно. <u>Районный уровень:</u> 10-25% - 2 балла 26-50% - 4 балла более 50% - 5 баллов <u>Городской/региональный уровень:</u> 10-25% - 4 балла 26-50% - 6 баллов более 50% - 8 баллов <u>Межрегиональный, всероссийский уровень:</u> 10-25% - 6 баллов 26-50% - 8 баллов более 50% - 10 баллов <u>Международный уровень:</u> 10-25% - 8 баллов 26-50% - 10 баллов более 50% - 12 баллов	

	Доля обучающихся от общего числа обучающихся у данного учителя, участвовавших в официальных научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.) *Расчет производится по каждому уровню однократно.* Районный уровень: 10% и более – 10 баллов 5-9% - 8 баллов 1-4% - 6 баллов Городской / региональный уровень: 10% и более – 15 баллов; 5-9% - 12 баллов; 1-4% - 10 баллов. Межрегиональный, всероссийский уровень: 5 человек и более – 20 баллов; 1-4 человека – 15 баллов	До 60 баллов
Критерий 3		
Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр. Подтверждающие документы: удостоверения об обучении, сертификаты участников, тезисы выступлений, программа конференции и т.д.	10 баллов
	Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций Подтверждающие документы: скриншот страницы сайта, копии из журналов и сборников.	10 баллов
	Участие в профессиональных конкурсах (международный, всероссийский, городской, районный уровни). Районный уровень: участие – 5 баллов 2 или 3 место – 8 баллов 1 место – 10 баллов Городской уровень: участие – 10 баллов 2 или 3 место – 13 баллов 1 место – 15 баллов Всероссийский уровень: участие – 15 баллов 2 или 3 место – 18 баллов 1 место – 20 баллов Международный уровень: участие – 20 баллов 2 или 3 место – 23 балла 1 место – 25 баллов	До 25 баллов

	Подтверждающие документы: сертификат участника, диплом призера/победителя, иные наградные документы, медали, кубки	
	Участие в инновационной деятельности. *Подтверждающие документы: протокол педагогического совета, сертификат участника мероприятия, копии публикаций об осуществленной инновационной деятельности.*	5 баллов

	Реализация проектной деятельности. *<u>Подтверждающие документы:</u> протокол педагогического совета (представлена проектная идея, этапы реализации, план реализации проекта), копии публикаций о осуществленной проектной деятельности, протокол защиты реализованного проекта, представления проекта на конкурсах.*	5 баллов (за каждую защиту проекта на 4 и 5)
Критерий 4		
Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ (жюри, эксперт, судья)	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ. *<u>Подтверждающие документы:</u> протокол или публикация по итогам заседания, семинара (вебинара), круглого стола профессиональной ассоциации или сообщества, на котором выступил педагог.*	5 баллов
Критерий 5		
Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество). *<u>Подтверждающие документы:</u> предоставленная персонализированная программа наставничества, включающая реализуемый (реализованный) план работы (по форме) с молодым специалистом с подтверждением 2 или более проведенных мероприятий плана (аналитическая справка, протокол индивидуальной консультации, карточка посещения урока наставляемого педагога.*	3 балла
Критерий 6		
Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Прохождение независимой оценки профессиональной квалификации. *<u>Подтверждающие документы:</u> сертификат, справка о прохождении независимой оценки профессиональной квалификации.*	2 балла
	Реализация индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования. *<u>Подтверждающие документы:</u> копия документа, представляющего индивидуальный образовательный маршрут дальнейшего профессионального совершенствования, не менее 1 документа, подтверждающего реализацию индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования.*	3 балла
Критерий 7		
Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Уровень вовлеченности обучающихся и родителей данного классного руководителя во всероссийские движения. - «Движение Первых» (количество зарегистрированных обучающихся) - «Орлята России» 50% класса – 5 баллов 75% класса – 10 баллов 100 % класса – 20 баллов	До 20 баллов
	Доля обучающихся данного классного руководителя на платформе «МАХ». 50% класса – 5 баллов 75% класса – 10 баллов 100 % класса – 20 баллов	До 20 баллов
	Доля родителей (законных представителей) обучающихся данного классного руководителя на платформе «МАХ».	До 20 баллов

	50% класса – 5 баллов 75% класса – 10 баллов 100 % класса – 20 баллов	
Критерий 8		
Использование электронных образовательных технологий	Подключение и использование в рамках образовательной деятельности «Универсальной библиотеки цифрового образовательного контента» (УБ ЦОК).	10 баллов
	Доля обучающихся данного классного руководителя на платформе «Учи.ру». 50% класса – 5 баллов 75% класса – 10 баллов 100 % класса – 20 баллов	До 20 баллов