

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 427
КРОНШТАДТСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 Иванченко С.В./

ПРИНЯТО

на Общем собрании

Протокол № 01

от 09.01.2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 427

 Емельянова А.М.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда

**в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней
общеобразовательной школе № 427 Кронштадтского района Санкт-Петербурга
(с изменениями)**

Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 427 Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее ГБОУ СОШ) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с требованиями:

- Трудовой Кодекс РФ (принят Государственной Думой от 30.12.2001 года № 197ФЗ);
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 20.12.2012г. №273-ФЗ; - Указы Президента Российской Федерации:
- «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» от 07.05.2012 № 599;
- «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 № 597;
- Закон Санкт-Петербурга от 29 ноября 2019 года № 614-132 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов» (с **01.01.20120г. установлена базовая единица – 12 071 рубль**);
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13 июля 2007 г. N 1128-р "Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга";
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 г. 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";
- Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в ред. законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 N 109-25, от 20.03.2008 N 81-19, от 17.07.2013 N 448-81, от 25.12.2015 N 904-186, от 08.12.2016 г. N 637-111, от 24 апреля 2018 г. N 218-45);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. N 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» (в редакции постановления Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 г. N 842, от 16 августа 2018 г. N 648, от 16.07.2019 г. № 458);
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» (с изменениями и дополнениями от: 13 марта, 27 сентября, 7 декабря 2018 г., 22 января 2019 г, 9 сентября 2019 г.);
- Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Устав Учреждения;
- Коллективный договор Учреждения.

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций,

устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, 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;

- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** - 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 работ и качеством труда;

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

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБОУ СОШ устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением, Коллективным договором, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов, указанных в данном Положении.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением и Коллективным договором в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников ГБОУ СОШ.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением.

1.5. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих ГБОУ СОШ предусмотренной данным Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ГБОУ СОШ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего ГБОУ СОШ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ГБОУ СОШ (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня

образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

1.10. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

1.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления ГБОУ СОШ (коэффициент уровня управления), в размере согласно данному Положению.

1.12. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

1.13. Категориям работников, определенных в пункте 1.17 настоящего Положения, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

1.14. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

1.15. Для определения размера должностного оклада руководителей ГБОУ СОШ и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.16. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих ГБОУ СОШ применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам ГБОУ СОШ, за исключением руководителей, отвечающим 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 ГБОУ СОШ по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ, являющимся их основным местом работы (далее - **молодые специалисты**).

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

1.19. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно настоящего Положения.

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Положения.

1.21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п.1.20, и произведений базовой

единицы на повышающие коэффициенты, указанные в настоящем Положении. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.22. Профессии рабочих ГБОУ СОШ тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

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

1.24. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ СОШ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

1.25. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБОУ СОШ и средней заработной платы работников устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

1.26. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.27. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ГБОУ СОШ**

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ГБОУ СОШ**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40

		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ устанавливается согласно приложению № 1/2.

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам ГБОУ СОШ устанавливается согласно приложению № 2/2 руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением № 1/2 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей ГБОУ СОШ согласно приложению № 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления ГБОУ СОШ согласно приложению № 4/2.

2.5. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению № 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих ГБОУ СОШ согласно приложению № 6/2.

2.7. ГБОУ СОШ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами ГБОУ СОШ, с учетом

методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

2.8. Руководителям ГБОУ СОШ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

2.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБОУ СОШ и средней заработной платы работников ГБОУ СОШ устанавливается согласно приложению № 7/2.

2.10. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБОУ СОШ и мероприятиям, проводимым в сфере образования, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, согласно приложению № 8/2.

2.11. Молодым специалистам ГБОУ СОШ устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно приложению № 9/2.

2.12. Оплата труда медицинских работников, работающих в ГБОУ СОШ, устанавливается согласно приложению № 10/2.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СХЕМА РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГБОУ СОШ**

N п/п	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	6
1.1	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 рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2.1	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	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15	
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5		Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-
	Уровень 2 - заместители руководителей		0,50		

	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
--	--	------	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ,
СЛУЖАЩИМ И СПЕЦИАЛИСТАМ ГБОУ СОШ**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля	0,15
1.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации	0,20
1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГБОУ СОШ

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4/2

К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ГБОУ СОШ**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
5	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
8	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
9	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
10	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
12	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		
13	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК
(ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ГБОУ СОШ**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОЧИХ ГБОУ СОШ**

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ГБОУ
СОШ И СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Пределный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

СТАВКИ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К
ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ В ГБОУ СОШ, И МЕРОПРИЯТИЯМ,
ПРОВОДИМЫМ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ В ПРОЦЕНТНОМ
ОТНОШЕНИИ К БАЗОВОЙ ЕДИНИЦЕ, ПРИНИМАЕМОЙ ДЛЯ РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательных организациях	7	5	3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ
ГБОУ СОШ

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

ПРИЛОЖЕНИЕ N № 10/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ
ГБОУ СОШ

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, в месяц, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200

	образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Специалисты со средним медицинским образованием	2600
--	---	---	------

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, 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 данная организация является местом основной работы.

3.2. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя

3.3. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

3.4. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.5. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2/2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, 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). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.7. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.8. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3/2 к настоящему Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4/2 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя

$$\text{Орук} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 + \text{Б}_0 \times \text{К}_5 + \text{Б}_0 \times \text{К}_6 ,$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б_0 - величина базового оклада;

К_3 - коэффициент специфики работы;

К_4 - коэффициент квалификации;

К_5 - коэффициент масштаба управления;

К_6 - коэффициент уровня управления.

3.11. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$\text{Б}_0 = \text{Б} \times \text{К} ,$$

где:

Б_0 - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1/2 к настоящему Положению.

3.12. Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем ГБОУ СОШ с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1/2 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1/2 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций в размере 0,15;

3.14. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях, указанным в пунктах приложения 2/2, за исключением пункта 5: учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- учителям (преподавателям) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1.1 приложения 2/2, устанавливается руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования и осуществляющим дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2/2, устанавливается по основному месту работы.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пунктах 1.4, 2.1, 3.1 и 8.1 приложения 2/2 настоящего Положения, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

3.15. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.16. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)
Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_2 + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 ,$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К₂ - коэффициент стажа работы;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_2 + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 ,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада (2);

К₂ - коэффициент стажа работы;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации.

3.17. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Тс(о)} = \text{Б} \times \text{Тк} ,$$

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.18. Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2/1, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

3.19. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times T_k \times K_c + B \times K_k,$$

где:

$Tc(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2/1;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5/2;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6/2.

3.20. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета 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.

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

4. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ

4.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБОУ СОШ состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать

коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2/2 и приложением 5/2 к настоящему Положению.

4.2. Размер ФНД определяется распоряжением главы Администрации района.

4.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, фонда доплат и надбавок, а также средств, полученные от оказания дополнительных платных услуг (фонд 90-0)

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ГБОУ СОШ создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

4.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и не педагогических работников образовательного учреждения. В состав Комиссии в качестве члена Комиссии может входить представитель родительской общественности. Представитель родительской общественности избирается на общем собрании родителей обучающихся образовательного учреждения сроком на один год. В случае не избрания представителя родительской общественности Комиссия проводит ее работу без его участия.

В состав комиссии обязательно входит председатель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения. Директор ГБОУ СОШ членом Комиссии не является.

4.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ГБОУ СОШ доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;

- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников, педагогов дополнительного образования и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

- подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении педагогическим работникам, педагогам дополнительного образования и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.

4.7. На основании решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат доплат, надбавок и премий.

Приказ директора персонально доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

4.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

4.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом главы администрации района.

4.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

4.10.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.10.2. 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.

4.10.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.10.4. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы.

4.10. 5. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Категория работы	Виды доплат	Размер доплаты	На период
Работнику инвалиду	К основному отпуску 2 дня дополнительного оплачиваемого отпуска	- Статья 23. Условия труда инвалидов Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) внесены изменения п. 5	На период работы работника инвалида и действия удостоверения об инвалидности

4.10.6. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.11. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

4.11.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются доплаты за следующие виды работ: классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-

консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

4.11.2. Работнику (в т. ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.11.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

4.11.4. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы.

4.11.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ГБОУ СОШ и размер доплат:

1.	Заместителю директора за сложность и напряженность.	до 30000 руб.	ежемесячно
2.	Делопроизводителю образовательного учреждения: за работу с личными делами учащихся; работа с личными делами учащихся – мигрантов; ведение трудовых книжек; ведение электронной базы учащихся по метрополитену; заполнение листков нетрудоспособности; заполнение табеля рабочего времени; контроль за медицинскими книжками сотрудников.	14000 руб.	ежемесячно
3.	Учителям за выполнение функций классного руководителя 1-11 классов	до 10000 руб.	ежемесячно
4.	Учителям за проверку письменных работ: - учителям русского языка и литературы, - учителям математики; - учителям начальной школы; истории, географии, биологии, химии, физики, истории и культуры СПб, информатики, иностранного языка, технологии, химии.	200 руб. 200 руб. 200 руб. 50 руб.	ежемесячно
5.	Педагогам, заместителям директора, сотрудникам за выполнение особо важных заданий (в соответствии со сложностью работы)	25000 руб.	по факту выполнения работ
6.	Сотрудникам школы за увеличение объема работ, составление сценария, подготовка к ЕГЭ.	10000 руб.	по факту выполнения работ
7.	Системному администратору за увеличение объема работ, связанных с ремонтом компьютерной техники, установкой программ, выполнение функций лаборанта по компьютерной технике; ведение официального сайта	7000	ежемесячно

	учреждения; составление отчета по форме ОШ-1		
8.	Старшему специалисту по закупкам (за работу разового характера на основании запросов выше стоящих организаций или по предоставлению определенных сведений, аналитической выборки и пр.	24000 руб.	ежемесячно
9.	Учителю ОБЖ, ответственному за ГО и ЧС.	12000 руб	ежемесячно
10.	Ведение протоколов педагогического совета, общего собрания, заседаний комиссий.	3000 руб.	ежемесячно
11.	Лаборанту за увеличение объема работ, связанных с профсоюзной деятельностью.	3000 руб.	ежемесячно
12.	Библиотекарю (за ведение каталога, карточек, указателей, тематических списков и обзор литературы; представление установленной отчетности; несение ответственности за хранение книжного фонда; ведение документации учета и хранения книжного фонда, списание устаревшей и ветхой литературы по установленным правилам и формам.	10000 руб.	ежемесячно
13.	Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, за интенсивность, высокую результативность и работу не входящую в функциональные обязанности (сброс снега и сосулек с кровли; ремонт мебели; выполнение разных работ, связанные с ремонтом; уборка листьев)	9000 руб.	ежемесячно
14.	Учителям физкультуры за подготовку и участие обучающихся в соревнованиях различного характера.	5000руб.	по факту выполнения работ
15.	Сотрудникам школы за качественное выполнение труда по итогам года, четверти, полугодия.	5000 руб.	при наличии средств в учреждении

4.11.6. Доплаты за выполнение функций классного руководителя на основании постановления Правительства РФ от 04.04.2020 № 448:

- ежемесячно 5000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах;
- данное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Санкт-Петербурга;
- денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается педагогическим работникам ежемесячно до 30 числа каждого месяца;
- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство;
- выплата педагогическим работником за временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, производится с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.12. Надбавки стимулирующего характера.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

4.12.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.12.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие (далее в разделе – надбавка) устанавливается для категории работников в должности «учитель», «педагог

дополнительного образования», «воспитатель ГПД», «руководитель II и III уровня», непосредственно связанный с образовательным процессом, а также для работников в должности из категории «Прочие педагогические работники».

4.12.1.2. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.12.1.1. при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

4.12.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 сентября по 31 декабря (1 полугодие);

- с 01 января по 31 августа (2 полугодие).

4.12.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.12.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

4.12.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.12.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.12.1.1.

4.12.1.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и нагрузки учителя.

4.12.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

4.12.1.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

4.12.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Совета Образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.12.1.14. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у педагогического работника за отчетный период;

- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

4.12.1.15. В случае несогласия с размером «сводного балла эффективности», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решения о размере «сводного балла эффективности». В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссия по рассмотрению трудовых споров или в суд.

4.12.1.16. Решение Комиссии во всех случаях утверждает приказом руководителя ГБОУ СОШ, который до утверждения обязан проверить обоснованность данного решения и его соответствие правилам, установленным настоящим Положением.

4.12.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы непедagogическим работникам

4.12.2.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы (далее – надбавка) устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы сотрудников.

4.12.2.2. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда.

4.12.2.3. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;
- интенсивность и напряженность работы;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;
- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

4.12.2.4. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед ГБОУ СОШ.

4.12.2.5. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

4.12.2.6. Выплата стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в процентном отношении от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (Конкретный размер надбавки определяется в денежном эквиваленте).

4.12.2.7. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются приказом руководителя организации на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, за срочную работу – на период ее выполнения.

4.12.2.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно.

4.12.2.9. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки работнику прекращается, а также указанная надбавка может быть уменьшена либо отменена полностью при ухудшении качества работы.

4.12.3. Настоящее положение устанавливает следующие виды надбавок стимулирующего характера:

Вид надбавки	Категория работников	Размер	Период выплаты
За высокий объем работы и повышенную интенсивность труда	Заместитель директора по АХР	6000 руб.	На период действия положения
За сложность, напряженность, высокую интенсивность труда (ведение Параграфа, обслуживание ЕГЭ, контрольные работы в режиме онлайн).	Администратор	11000 руб.	На период действия положения

За работу в условиях отличных от обычных (персональные сроки, изменение движения документации и пр.)	Заместитель директора по УВР по начальной школе	I полугодие – 5000 руб. II полугодие – 8000 руб.	На период действия положения
Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	Педагогические работники	6000 руб.	По факту выполнения работ
За интенсивность, высокие результаты работы и напряженность труда, связанную с большим количеством учащихся и плотной работой школы во второй половине дня	Учителя, педагогические работники, служащие, рабочие, уборщики служебных помещений, гардеробщики	10000 руб.	По факту выполнения работ
Доплата к заработной плате до установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате (до 19000 рублей) в Санкт-Петербурге	Рабочие, уборщики служебных помещений, гардеробщики	Региональное соглашение № 343/19-С от 27.12.2019г.	Ежемесячно
Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодия по показателям и критериям эффективности деятельности	Учителя, педагогические работники	в соответствии с баллами по критериям оценки эффективности качества труда и на основании решения комиссии	Ежемесячно

5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

5.2. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

- в связи с юбилейными датами работников;

- в связи с праздничными датами.

5.3. В ГБОУ СОШ применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы.

5.4. Премиальные выплаты могут производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.5. На премиальные выплаты работникам направляются средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

5.6. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган.

5.7. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

5.8. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение заведующего Отделением дополнительного образования.

5.9. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части.

5.10. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает директор образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.

5.11. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

5.12. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

5.13. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.14. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 марта, юбилей школы, Новый год);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70 лет).

5.15. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

5.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; не выполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии дисциплинарных взысканий, директор не выплачивает работнику премию.

5.17. Основаниями премирования работников ГБОУ СОШ являются:

Категория работников	Основание премирования
Классные руководители	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; повышение уровня занятости учащихся во внеурочное время; охват учащихся горячим питанием, организация самоуправления, активного отдыха, досуга детей, оздоровление обучающихся и др.)
Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года, качественную подготовку к ЕГЭ, активную работу с родителями, активную работу в методических объединениях по итогам года.
Педагогические работники (учителя,	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях вне предметной направленности школьного, районного и городского уровня

воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования, руководители, социальный педагог)	Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)
	Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно- массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.)
Педагоги дополнительного образования	Высокий уровень реализации образовательной программы дополнительного образования детей
Должностная категория «руководитель»	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта школы, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.)
	Высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом
	высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т. д.)
	высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации
	высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, объединений ОДОД
	высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования ОУ, проведения централизованных мониторингов и экспертиз
	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации
Социальный педагог, ответственное лицо	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания
	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга
	Высокий уровень оформления тематических выставок
	Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет
Зам. директора по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации
	За своевременное проведение конкурсных процедур
	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	За высокий уровень работы по исполнению договоров
высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	

	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году
Для категории по должности «МОП»	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году
	Высокое качество проведения генеральных уборок
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок
	За качественную работу по благоустройству территории
	За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);
Работники всех должностных категорий	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания. За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и производится в связи с чрезвычайными ситуациями.

6.2. Материальная помощь работникам ГБОУ СОШ выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника при проведении платного лечения;

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи, а также, при необходимости, приложении копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором ГБОУ СОШ по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

6.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

6.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора ГБОУ СОШ исключительно из внебюджетных средств учреждения.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников Учреждения, учитывается мотивированное мнение выборного органа первичной Профсоюзной организацией ГБОУ СОШ и утверждается Приказом директора, действует с момента его утверждения, до изменения или отмены.

7.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и обязательно для всех работников ГБОУ СОШ.

7.3. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».

Настоящее Положение доводится до всех работников Детского сада под личную подпись в Листе ознакомления.

Приложение № 1.

**Показатели
и критерии эффективности деятельности педагогических работников в соответствии
с Распоряжением КО СПб от 05.07.2019г. № 1994-р**

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности
1.	Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	<p>Достижение метапредметных результатов освоения обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования</p> <p>Достижение показателей предметной обученности</p> <p>Доля обучающихся, не освоивших образовательные программы начального, основного, среднего общего образования</p>
2.	Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету	<p>Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)</p> <p>Количество обучающихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)</p> <p>Количество обучающихся, занявших призовые на Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде</p> <p>Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)</p> <p>Количество обучающихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)</p> <p>Доля обучающихся, занятых дополнительными видами и формами</p>

		внеурочной деятельности в образовательном учреждении
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	<p>Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.</p> <p>Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению</p> <p>Отсутствие травматизма обучающихся</p>
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	<p>Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.</p> <p>Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационного ресурса "одного окна"</p>
	Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	
	Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	
	Участие в инновационной деятельности	
	Реализация проектной деятельности	
	Владение информационно-коммуникационными компетенциями	
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ
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>
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	<p>Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации</p> <p>Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования</p>
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или

		обучающихся на деятельность учителя
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей "группы риска". Степень вовлеченности слабо-успевающих учеников и учеников из "группы риска" в работу

К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;

0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;

0,85 - в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставления ошибочных или недостоверных сведений.

**Критерии оценки качества труда
заместителя директора по УВР**

№	Критерии	Показатель	Расчет, %	Макс. %
1	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	Полнота реализации основных образовательных программ; сохранение контингента обучающихся между ступенями (этапами) обучения; отсутствие не освоивших образовательные программы (9 и 11 класс)	до 15 %	15%
2	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	до 25%	25%
3	Качество образовательного процесса и эффективность, результативность методической работы	Динамика качества образовательной подготовки обучающихся курируемых параллелей классов	до 10%	10%
4	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Наличие учебного плана, расписания уроков; состояние кабинетов, спортивного зала	до 20%	20%
5	Качество выполнения требований действующего законодательства при реализации образовательных программ	Посещение и качественный анализ посещаемых уроков и внеклассных учебно-воспитательных мероприятий (справки)	до 20%	20%
6	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	ПНПО «Талантливая молодежь», наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников	до 15%	15%
7	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Поддержка сайта в соответствии с требованиями	до 10%	10%
8	Развитие кадрового потенциала (на основании постановлений правительства СПб и распоряжений КО)	Аттестация педагогических работников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	до 10%	10%
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	до 10%	10%
		Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за предыдущие 5 лет	до 10%	10%
		Отсутствие педагогических вакансий (если предмет не ведется 3 месяца и более)	до 10%	10%
9	Организация системы работы с молодыми педагогами и учителями без опыта работы	Наличие Положения о наставничестве, Плана работы (справки)	до 10%	10%

КРИТЕРИИ

оценки эффективности и качества труда преподавателя-организатора ОБЖ

№	Критерий	Показатель	Расчет, баллы
1	Успешность и качество учебной и организационной работы	Качество освоения учебных программ (%) по итогам триместра, полугодия, получивших «4» и «5» (ОБЖ)	6 б – выше 35% 3 б – 20-35% 1 б – 10-20% 0 б – менее 10%
		Отсутствие учащихся получивших «2» и «н/а» по любой причине	5 б - отсутствие 0 б – наличие
		Результаты внешней оценки учащихся (ГИА, ЕГЭ АИС «Знак», тестирование)	30 б - результаты 70% учащихся от всех писавших выше среднего по району 20 б - результаты 50-70% учащихся от всех писавших выше среднего по району 15 б - результаты 40-50% учащихся от всех писавших выше среднего по району 10 б - результаты 30-40% учащихся от всех писавших выше среднего по району 5 б - результаты 20-30% учащихся от всех писавших выше среднего по району 1 б - результаты до 20% учащихся от всех писавших выше среднего по району
		Результативность предметных олимпиад (за каждого ученика – победителя/призера)	15/10 б – РФ 10/8 б – Санкт-Петербург 5/3 б – район
		Результативность участия в конкурсах, соревнованиях, турнирах в рамках внеурочной деятельности по предмету (за каждого ученика – победителя, лауреата /призера, дипломанта)	20/15 б – международный уровень 12/9 б – РФ 8/5 б – Санкт-Петербург 3/1 б – район
		Своевременное и качественное обеспечение проверки приборов ГО, СИЗ формирований ГО, обновление мат-тех. базы по ГО	26
		Проведение учений по ГО (тренировок, занятий) на	26

№	Критерий	Показатель	Расчет, баллы
		высоком уровне (по графику ОУ)	
		Эффективное взаимодействие с военкоматом	1 б -мед. обследование и приписка к военкомату 100% юношей допризывного и призывного возраста;
2	Успешность внеурочной деятельности по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	Проектная и исследовательская деятельность <u>учащихся</u> по предмету (конференции, форумы, доклады на конференциях, семинарах; все проекты зафиксированы приказом ОУ)	20 б – международный уровень 15б – городской уровень 10 б – районный уровень 5 б – школьный уровень
		Военные сборы для учащихся	3б – участие юношей 100% 0б – менее 100% юношей
		Проведение месячников по пожарной безопасности, ПДД, ГО, тематических лекториев для учащихся и родителей;	3б
3	Научно-методическая, инновационная деятельность педагога-организатора	Проведение мастер-классов, открытых уроков, конференций, круглых столов; тематические выступления на пед.советах, семинарах, публикация статей, участие в проектной деятельности, системных мониторингах, (за каждое)	15 б – РФ 10 б – Санкт-Петербург 5 б – район 3 б – школа
		Повышение квалификации	5 б – курсы без отрыва от производства
		Участие в профессиональных конкурсах (победитель/призер/участник)	30/20/10 б – РФ 20/15/10 б – Санкт-Петербург 15/10/5 б – район
		Инновационная деятельность учителя, разработка и использование дистанционных курсов (основание приказ по ОУ)	15 б - автор инновационного продукта 10 б – член группы, разрабатывающей инновационный продукт 5 б – участник внедрения инновационного продукта 5 б - за каждый работающий дистанционный курс
4	Результативность коммуникативной деятельности учителя, внешняя оценка (заполняется)	Отсутствие обоснованных жалоб, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 5 б
		Качественное, регулярное дежурство и участие в	до 5 б

№	Критерий	Показатель	Расчет, баллы
	администрацией)	мероприятиях по плану школе	
		Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде, в т.ч. по ГО и военнообязанным	до 5 б в бумажном виде до 5 б в электронном виде (не реже 1 раза в неделю – заполнение электр дневника, электронного журнала)
		Наличие личного постоянного обновляемого (не реже 1 раза в месяц) сайта	15 б

КРИТЕРИИ

оценки эффективности и качества труда педагога-организатора

№	Критерий	Показатель	Расчет, баллы
1	Успешность и качество работы	Качество массово - досуговой деятельности учащихся	1 б - качественная организация массовых мероприятий школьного уровня 5 б – качественная организация массовых мероприятий районного уровня 8 б - участие в массовых мероприятиях более высокого уровня
		Своевременное и качественное осуществление координации воспитательного взаимодействия	1 б - совместная работа в школе 3б - работа с учреждениями культуры, дополнительного образования 5 б - работа с родителями
		Охват обучающихся данным педагогом-организатором (за период год)	2 б - до 80 чел. 4 б – от 81-120 чел. 6 б – от 121 до 160 чел. 8 б – от 160 чел.
		Наличие детской организации, детских объединений	5 б - да 0 б -нет
		Использование педагогом-организатором в воспитательном процессе инновационных педагогических технологий	5б – да (с указанием каких) 0 б - нет
		Проектная и исследовательская деятельность <u>учащихся</u> по предмету (конференции, форумы, доклады на конференциях, семинарах; все проекты зафиксированы приказом ОУ)	25 б – международный уровень 20 б – городской уровень 15 б – районный уровень 10 б – школьный уровень 5 б – внутриклассный проект
		3	Научно-методическая, инновационная деятельность педагога-организатора
Повышение квалификации педагога-организатора	15 б – получение второго высшего образования, магистратура, аспирантура		

№	Критерий	Показатель	Расчет, баллы
			10 б – переподготовка 5 б – курсы без отрыва от производства 3 б - городские семинары
		Участие в профессиональных конкурсах (победитель/призер/участник)	30/20/10 б – РФ 20/15/10 б – Санкт-Петербург 15/10/5 б – район
		Инновационная деятельность педагога-организатора, разработка и использование дистанционных технологий (основание приказ по ОУ)	15 б - автор инновационного продукта 10 б – член группы, разрабатывающей инновационный продукт 5 б – участник внедрения инновационного продукта 5 б - за каждый работающий дистанционный курс
4	Результативность коммуникативной деятельности педагога-организатора, внешняя оценка (заполняется администрацией)	Качественное, регулярное дежурство и участие в мероприятиях по плану школе	до 5 б
Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде		до 5 б в бумажном виде	
Наличие личного постоянного обновляемого (не реже 1 раза в месяц) сайта на сайте школы		15 б	

КРИТЕРИИ

оценки эффективности и качества труда воспитателя группы продленного дня

№	Критерий	Показатель	Расчет, баллы
1	Результативность и качество работы воспитателя	Внедрение и использование современных информационно-коммуникационных технологий, Интернет-ресурсов в учебно-воспитательном процессе	5 б – систематическое использование; 3 б – периодическое использование
		Положительная динамика уровня сформированности общеучебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)	5 б – наличие динамики
		Сохранение контингента (отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий без уважительных причин)	4 б – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 2 б - более 10% пропусков
		Организация праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств личности (не реже 1 раза в четверть)	3б
2	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Проведение мероприятий (бесед, игр, КВН и т.д.) по воспитанию безопасного поведения учащихся (техника безопасности, правила дорожного движения, профилактика правонарушений, изучение правил по охране труда в быту, и т.д.) не реже 1 раза в месяц	5 б
		Применение современных здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки) и т.д.	5 б – систематическое применение 2 б – использует периодически 0 б – не использует
		Организация питания	3б – 100% охват 0б – менее 100% контингента
3	Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД	Вовлечение учащихся в кружковую работу отделений доп. образования школы и района	5 б – 90 – 100% воспитанников ГПД 4 б - 90 – 80%; 3 б – 80 - 60% 2 б – 60-50% 1 б – 50-40%

		Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театра, выставок декоративно-прикладного творчества (не реже 1 раза в четверть)	5 б
4	Научно-методическая, инновационная деятельность воспитателя	Проведение мастер-классов, мероприятий, открытых занятий, конференций, круглых столов, организация выставок; тематические выступления на пед.советах, семинарах, публикация статей, участие в проектной деятельности, системных мониторингах, обобщение и представление опыта, (за каждое)	15 б – РФ 10 б – Санкт-Петербург 5 б – район 3 б – школа
		Повышение квалификации воспитателя	5 б – курсы без отрыва от производства
		Участие в профессиональных конкурсах (победитель/призер/участник)	30/20/10 б – РФ 20/15/10 б – Санкт-Петербург 15/10/5 б – район
		Наличие авторских программ, методических и дидактических разработок, рекомендаций и др. применяемых в работе	4 б - за каждую программу
4	Результативность коммуникативной деятельности воспитателя, внешняя оценка (заполняется администрацией)	Своевременное и качественное ведение документации: журнал ГПД, журнал инструктажа, план работы ГПД	5 б – своевременно и без замечаний 3б – при наличии несущественных замечаний 0 б – при наличии существенных нарушений
		Участие в летней оздоровительной кампании	5б – да 0 б - нет
		Качественное выполнение плана воспитательной работы ГПД	5 б – своевременно и без замечаний 3 б – при наличии несущественных замечаний 0 б - при наличии существенных нарушений
		Отсутствие или положительная динамика травматизма с учащимися в ГПД	3 б - отсутствие случаев травматизма 0 б - при наличии случаев травматизма
		Отсутствие обоснованных жалоб, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 5 б

КРИТЕРИИ

оценки эффективности и качества труда социального педагога

№	Критерий	Показатель	Расчет, баллы
1.	Профилактика девиантного поведения	Отсутствие обучающихся, находящихся на учете в ИДН или положительная динамика в сторону уменьшения количества обучающихся данной категории по сравнению с предыдущим периодом оценивания	3 б
		Отсутствие или положительная динамика правонарушений по сравнению с предыдущим периодом оценивания	3 б
		Вовлечение внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	2 б
		Охват учащихся девиантного поведения, детей из социально незащищенной категории семей, а так же других категорий учащихся школы организованными формами отдыха в каникулярное время	2 б
		Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	2 б
		Качественное и своевременное ведение электронных баз данных по правонарушениям и проездных для	2 б за каждую базу
2.	Работа с детьми отдельных категорий	Качество учета детей, находящихся под опекой. Обследование домашних условий оказания помощи	4 б
		Качество учета и ведения документации учащихся-мигрантов	4 б
		100 % охват питанием учащихся из соц. незащищенных семей	7 б
3	Работа по профилактике нарко и алкогольной зависимости, табакокурения	Проведение профилактических бесед с учащимися и их родителями с привлечением специалистов, консультации с родителями. Проведение открытых мероприятий	3 б
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения случаев употребления учащимися ПАВ по сравнению с предыдущим периодом оценивания	3 б
		Реализация инновационных программ по профилактике «Ладья», «Живая вода» и т.д.	3 б
4.	Качество учетно-отчетной документации	Ведение и регулярное обновление социального паспорта школы	2 б
		Своевременное составление актов посещения учащихся на дому, обследования домашних условий	2 б
		Высокое качество исполнения документации по детям, состоящим на внутришкольном учете	2 б

5.	Результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога	Результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога	2 б - район 3 б – Санкт-Петербург
6.	Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми группы риска	Проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций, личного сайта.	3 б
7.	Повышение квалификации	Прохождение курсов, посещение семинаров, круглых столов по социальной работе без отрыва от производства	3 б
8.	Внешняя оценка деятельности социального педагога (заполняется администрацией)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, учащихся, родителей и педагогов	6 б
		Отсутствие или положительная динамика травматизма с учащимися	3 б - отсутствие случаев травматизма 0 б - при наличии случаев травматизма

КРИТЕРИИ

оценки эффективности и качества труда методиста

№	Критерии	Показатель	Расчет, %
1	Успешность и качество работы	Качество массово - досуговой деятельности учащихся	1 б - качественная организация массовых мероприятий школьного уровня 5 б – качественная организация массовых мероприятий районного уровня 8 б - участие в массовых мероприятиях более высокого уровня
		Своевременное и качественное осуществление координации воспитательного взаимодействия	1 б - совместная работа в школе 3б - работа с учреждениями культуры, дополнительного образования 5 б - работа с родителями
		Наличие детской организации, детских объединений	5 б - да 0 б -нет
		Использование методистом в воспитательном процессе инновационных педагогических технологий	5б – да (с указанием каких) 0 б - нет
		Проектная и исследовательская деятельность <u>учащихся</u> (конференции, форумы, доклады на конференциях, семинарах; все проекты зафиксированы приказом ОУ)	25 б – международный уровень 20 б – городской уровень 15 б – районный уровень 10 б – школьный уровень 5 б – внутриклассный проект
2.	Научно-методическая, инновационная деятельность методиста	своевременность и качество подготовки и сдачи документов (приказы, отчеты и т.д.)	8 б
		высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников	5 б
		интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	8 б
3.	Особые условия работы	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, конференций, круглых столов; тематические выступления на пед. советах, семинарах, публикация статей, участие в проектной деятельности, системных мониторингах (за каждое)	30 б – РФ 15 б – Санкт-Петербург 10 б – район 5 б – школа

		Повышение квалификации методиста	15 б – получение второго высшего образования, магистратура, аспирантура 10 б – переподготовка 5 б – курсы без отрыва от производства
		Инновационная деятельность методиста	15 б - автор инновационного продукта 10 б – член группы, разрабатывающей инновационный продукт 5 б – участник внедрения инновационного продукта 5 б - за каждый работающий дистанционный курс
4.	Результативность коммуникативной деятельности педагога-организатора, внешняя оценка (заполняется администрацией)	Отсутствие обоснованных жалоб, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 5 б
		Качественное, регулярное дежурство и участие в мероприятиях по плану школе	до 5 б
		Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде	до 5 б в бумажном виде
		Наличие личного постоянного обновляемого (не реже 1 раза в месяц) сайта на сайте школы	15 б

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (% от оклада)	Периодичность
Обеспечение условий в учреждении для выполнения:				
1	Требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	Отсутствие актов предписаний	10 %	ежемесячно
		Наличие актов предписаний	0 %	
2	Требований охраны труда	Отсутствие актов предписаний	10 %	ежемесячно
		Наличие актов предписаний	0 %	
3	Обеспечение охраны зданий учреждения, прилегающей территории, антитеррористической безопасности	Отсутствие актов предписаний	10 %	ежемесячно
		Наличие актов предписаний	0 %	
4	Готовность учреждения к новому учебному году. Готовность учреждения к осенне-зимнему периоду.	Наличие акта проверки готовности к отопительному периоду и акта гидравлических испытаний, подписанных до начала учебного года (1 сентября).	10 %	ежемесячно
		При подписании актов позднее 1 сентября.	0 %	
5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Наличие случаев травматизма, несчастных случаев	0 %	ежемесячно
		Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	10 %	
6	Обеспечение стабильной деятельности учреждения	Отсутствие аварийных ситуаций	10 %	ежемесячно
		При наличии аварии	0 %	
7	Мероприятия по энергосберегающему режиму, экономии расходов по коммунальным услугам	Меньше прошлого месяца	10 %	ежемесячно
		Больше прошлого месяца	0 %	
8	Запрашиваемая информация и отчетность	Своевременная сдача	10 %	ежемесячно
		Несвоевременная сдача	0 %	

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности рабочего по КОРЗ**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность	Источник информации о значении показателя
1	Своевременность выполнения заявок на ремонт, обслуживание и проверку технического состояния имущества учреждения	Своевременность Несвоевременность	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
2	Качественность выполнения заявок на ремонт, обслуживание и проверку состояния учреждения	Исполняется Не исполняется	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
3	Исправное состояние инвентаря	Исполняется Не исполняется	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
4	Своевременность подачи заявок зам. директору по АХЧ на закупку имущества и инвентаря для ремонтных работ	Исполняется Не исполняется	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
5	Своевременность выявления поломок и т.п. для доклада зам. директору по АХЧ	Исполняется Не исполняется	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
6	Отсутствие случаев нарушения ТБ	Отсутствие нарушений При наличии нарушений	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности контрактного управляющего

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (% от оклада)	Периодичность
1	Обеспечение исполнения бюджета (государственного задания) с соблюдением требований законодательства	98-100 %	20 %	Ежемесячно
		Менее 98 %	0 %	
2	Обеспечение условий эффективного использования бюджетных средств	Наличие	20 %	Ежемесячно
		Отсутствие	0 %	
3	Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации	Наличие	20%	Ежемесячно
		Отсутствие	0 %	
4	Соблюдение финансовой дисциплины (отсутствие просроченной дебиторско-кредиторской задолженности)	Наличие	20 %	Ежемесячно
		Отсутствие	0 %	
5	Наличие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	100-110 %	20 %	Ежемесячно
		Менее 100 %	0 %	

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности уборщика территории**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность выплаты	Источник информации о значении показателя
1	Санитарное состояние закрепленной территории учреждения, отсутствие мусора в урнах и сорняков	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
2	Санитарное состояние крыльца и его ступеней	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
3	Санитарное состояние тротуаров и газонов, отмостки, своевременность обрезки кустарников и деревьев	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
4	Санитарное состояние территории спортивных площадок	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
5	Санитарное состояние прилегающей территории и отсутствие мусора	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
6	Требования Роспотребнадзора	Отсутствие актов предписаний	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Наличие актов предписаний	0 баллов		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности уборщика помещений**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность	Источник информации о значении показателя
1	Качество мытья полов, окон и подоконников	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
2	Качество мытья дверей, стен, столов, мебели	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
3	Состояние мусорных урн	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
4	Качество проведения генеральных уборок	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
5	Содержание места хранения инвентаря	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
6	Требования Роспотребнадзора	Отсутствие актов предписаний	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Наличие актов предписаний	0 баллов		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности делопроизводителя**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность	Источник информации о значении показателя
1	Эффективное использование в работе информационных технологий	Удовлетворительное Неудовлетворительное	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
2	Эффективная работа по заполнению электронной базы данных на работников школы АИСУ «Параграф»	Удовлетворительное Неудовлетворительное	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
3	Эффективная работа по созданию электронной базы данных на обучающихся школы АИСУ «Параграф»	Удовлетворительное Неудовлетворительное	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
4	Правильность работы с корреспонденцией	Удовлетворительное Неудовлетворительное	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
5	Исполнительность и дисциплина	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
6	Соблюдение этики общения с посетителями	Удовлетворительное Неудовлетворительное	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности библиотекаря**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность	Источник информации о значении показателя
1	Контроль за сохранностью учебной и методической литературой	Выполняется	+ 10 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Не выполняется	0 баллов		
2	Разовые поручения и исполнительская дисциплина	Выполняется	+ 10 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Не выполняется	0 баллов		
3	Оформление тематических выставок	Выполняется	+ 10 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Не выполняется	0 баллов		
4	Участие в общешкольных мероприятиях	Выполняется	+ 10 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Не выполняется	0 баллов		
5	Осуществление самостоятельной творческой работы	Выполняется	+ 10 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Не выполняется	0 баллов		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности лаборанта**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность	Источник информации о значении показателя
1	Подготовка кабинетов и участие в организации проведения занятий	Выполняется Не выполняется	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
2	Контроль за сохранностью методической документации в кабинетах	Выполняется Не выполняется	+ 10 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
3	Разовые поручения и исполнительская дисциплина	Выполняется Не выполняется	+ 20 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
4	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-вспомогательном процессе	Выполняется Не выполняется	+ 20 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
5	Применение компьютерных технологий для оформления документации	Выполняется Не выполняется	+ 20 баллов 0 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности гардеробщика**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность	Источник информации о значении показателя
1	Соответствие состояния закрепленной территории требованиям СанПиН	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
2	Отсутствие фактов хищения	Отсутствие	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Наличие	0 баллов		
3	Соблюдение этики общения с учащимися, родителями, сотрудниками и посетителями	Выполняется	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Не выполняется	0 баллов		
4	Качество проведения генеральных уборок закрепленной территории	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Неудовлетворительное	0 баллов		
5	Исполнительность и дисциплина	Отсутствие замечаний	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Наличие замечаний	0 баллов		
6	Требования Роспотребнадзора	Отсутствие актов предписаний	+ 10 баллов	Ежемесячно	Информация от зам. директора по АХЧ
		Наличие актов предписаний	0 баллов		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности системного администратора**

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (% от оклада)	Периодичность
1	Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ	Выполняется	20 %	Ежемесячно
		Не выполняется	0 %	
2	Своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям Положения о сайте	Выполняется	20 %	Ежемесячно
		Не выполняется	0 %	
3	Развитие внутренней и внешней структуры сайта ОУ	Выполняется	10 %	Ежемесячно
		Не выполняется	0 %	
4	Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»	Выполняется	20 %	Ежемесячно
		Не выполняется	0 %	
5	Высокая дисциплина, интенсивность и напряженность	Выполняется	10 %	Ежемесячно
		Не выполняется	0 %	

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности администратора по питанию

№ п/п	Направления	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность	Источник информации о значении показателя
1	Эффективное использование в работе информационных технологий	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Неудовлетворительное	0 баллов		
2	Эффективная работа по заполнению электронной базы данных на учащихся школы АИСУ «Параграф» (питание)	Удовлетворительное	+ 20 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Неудовлетворительное	0 баллов		
3	Своевременная сдача отчетных документов	Удовлетворительное	+ 20 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Неудовлетворительное	0 баллов		
4	Исполнительность и дисциплина	Отсутствие замечаний	+ 20 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Наличие замечаний	0 баллов		
5	Соблюдение этики общения с посетителями	Удовлетворительное	+ 10 баллов	Ежемесячно	Отчетная информация учреждения
		Неудовлетворительное	0 баллов		

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЙ

о системе оплаты труда

в Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 427 Кронштадтского района Санкт-Петербурга,
утвержденным Приказом № 181 от 01.09.2020г.

1.	Андреева Н.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
2.	Андреева Л.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
3.	Безверхова И.С.	ознакомлена	01.09.2020г.	
4.	Бурлет Е.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
5.	Бавыкина М.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
6.	Богданова Т.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
7.	Балянин А.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
8.	Гапанько Л.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
9.	Гусева И.И.	ознакомлена	01.09.2020г.	
10.	Дергабузова Н.П.	ознакомлена	01.09.2020г.	
11.	Егорова О.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
12.	Зорькина О.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
13.	Иванченко А.Ф.	ознакомлена	01.09.2020г.	
14.	Иванова Г.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
15.	Иванченко А.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
16.	Иванова А.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
17.	Игнатенко И.Н.	ознакомлена	01.09.2020г.	
18.	Кравченко Н.Л.	ознакомлена	01.09.2020г.	
19.	Ковалева Л.	ознакомлена	01.09.2020г.	
20.	Коничковская Н.Д.	ознакомлена	01.09.2020г.	
21.	Калинина И.Н.	ознакомлена	01.09.2020г.	
22.	Красноярова В.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
23.	Корягин А.С.	ознакомлена	01.09.2020г.	
24.	Левкович Д.Е.	ознакомлена	01.09.2020г.	
25.	Левина М.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
26.	Лоскутова Г.Н.	ознакомлена	01.09.2020г.	
27.	Матросова Ж.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
28.	Матвеева Д.Е.	ознакомлена	01.09.2020г.	
29.	Манькова В.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
30.	Найденова И.П.	ознакомлена	01.09.2020г.	
31.	Новиков И.Б.	ознакомлена	01.09.2020г.	
32.	Попова В.Н.	ознакомлена	01.09.2020г.	
33.	Пухова О.И.	ознакомлена	01.09.2020г.	
34.	Редуто Л.С.	ознакомлена	01.09.2020г.	
35.	Романенко О.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
36.	Старунова О.Э.	ознакомлена	01.09.2020г.	
37.	Титова Г.Б.	ознакомлена	01.09.2020г.	
38.	Тихомирова И.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
39.	Уланова Ю.Д.	ознакомлена	01.09.2020г.	
40.	Федоров В.М.	ознакомлена	01.09.2020г.	
41.	Шаповалова Т.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
42.	Шлапа Е.Н.	ознакомлена	01.09.2020г.	
43.	Шпак М.И.	ознакомлена	01.09.2020г.	
44.	Широкова С.Б.	ознакомлена	01.09.2020г.	
45.	Авилова О.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
46.	Азовская С.Ю.	ознакомлена	01.09.2020г.	
47.	Баскарева С.Б.	ознакомлена	01.09.2020г.	

48. Волкова С.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
49. Галактионова О.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
50. Иванченко С.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
51. Иванова О.П.	ознакомлена	01.09.2020г.	
52. Киселева Д.Д.	ознакомлена	01.09.2020г.	
53. Каменский А.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
54. Каменская Н.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
55. Матросова Д.А.	ознакомлена	01.09.2020г.	
56. Поветьева И.В.	ознакомлена	01.09.2020г.	
57. Скорикова А.П.	ознакомлена	01.09.2020г.	
58. Смирнова Е.К.	ознакомлена	01.09.2020г.	
59. Сыроватский К.С.	ознакомлена	01.09.2020г.	
60. Ткач М.Л.	ознакомлена	01.09.2020г.	
61. Уйманова Л.Я.	ознакомлена	01.09.2020г.	