**Государственное бюджетное**

**общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 275**

**Красносельского района Санкт-Петербурга**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПРИНЯТО**Общим собранием работниковГБОУ школы № 275 Санкт-Петербурга протокол № 2 от 23.03.2018  |  | УТВЕРЖДЕНО Приказом ГБОУ школы № 275Санкт-Петербургаот 23.03.2018 № 20-од |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

 **ГБОУ школы № 275 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**Санкт-Петербург**

**2018 год**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 275 Красносельского 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 **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), **приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276** «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 276), **постановлением Правительства Санкт-Петербурга** **от 8 апреля 2016 г. N 256** "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" и **распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга** **от 06 декабря 2017 г. N 3737-р** "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256", **письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02** «О разработке показателей эффективности».

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.

- совмещение профессий (должностей) (ст. 60.2 ТК РФ) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены). Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

- совместительство (ст. 282 ТК РФ) - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) 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 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 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 руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих 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 (молодым специалистам), 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. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.26. 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**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование повышающего коэффициента | Основание для повышениятарифной ставки (оклада) | Величинаповышающего 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 N 1/2.

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам ГБОУ СОШ устанавливается согласно приложению N 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 N 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 приложения N 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления ГБОУ СОШ согласно приложения N 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 N 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих ГБОУ СОШ согласно приложению N 6/2.

2.7. ГБОУ СОШ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным 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 и стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами (при наличии), 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 Комитетом образования Санкт-Петербурга.

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 приложения N 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 приложения N 8/2.

2.11. Молодым специалистам ГБОУ СОШ устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно приложения N 9/2.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# СХЕМА РАСЧЕТАДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГБОУ СОШ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/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\*за исключением библиотекаря | 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 |

# **\*Коэффициент стажа библиотекаря** определяется на основаниираспоряжения Комитета по культуре Санкт-Петербурга от 30 ноября 2005 г. N 242 "Об утверждении Методических рекомендаций по применению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" в соответствии со следующей схемой:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Стаж работы** | **Коэффициент** | **Стаж работы** | **Коэффициент** | **Стаж работы** | **Коэффициент** |
| от 0 до 1 г. | 0,10 | от 7 л. до 8 л. | 0,32 | от 14 л. до 15 л. | 0,37 |
| от 1 г. до 2 лет | 0,15 | от 8 л. до 9 л. | 0,33 | от 15 л. до 16 л. | 0,375 |
| от 2 л. до 3 л. | 0,20 | от 9 л. до 10 л. | 0,34 | от 16 л. до 17 л. | 0,38 |
| от 3 л. до 4 л. | 0,23 | от 10 л. до 11 л. | 0,35 | от 17 л. до 18 л. | 0,385 |
| от 4 л. до 5 л. | 0,25 | от 11 л. до 12 л. | 0,355 | от 18 л. до 19 л. | 0,39 |
| от 5 л. до 6 л. | 0,30 | от 12 л. до 13 л. | 0,36 | от 19 л. до 20 л. | 0,395 |
| от 6 л. до 7 л. | 0,31 | от 13 л. до 14 л. | 0,365 | от 20 л. до 21 г. | 0,40 |
|  |  |  |  | от 21 г. и выше | 0,50 |

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# КОЭФФИЦИЕНТСПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНАВЛИВАЕМЫЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ, СЛУЖАЩИМ И СПЕЦИАЛИСТАМ ГБОУ СОШ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/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 (иностранным 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 |
| 1.9 | Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ | 0,30 |
| 1.10 | Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в сельской местности | 0,25 |

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГБОУ СОШ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/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 N 4/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ГБОУ СОШ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/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 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 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 N 5/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# КОЭФФИЦИЕНТСПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНАВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ГБОУ СОШ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/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 N 6/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# КОЭФФИЦИЕНТКВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНАВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ГБОУ СОШ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/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 N 7/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬСООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ГБОУ СОШ И СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга | Предельный 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 N 8/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# СТАВКИПОЧАСОВОЙ 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 N 9/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

# ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫК ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГБОУ СОШ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/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 |

**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:

 ,

где:

 - размер базового оклада работника;

 - размер базовой единицы;

 - 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](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=2000)/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 1](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=1235)/2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом № 276, 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.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания и молодежи Российской Федерации»).

3.7. 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](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=3000)/2 к настоящему Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно [приложению 4](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=4000)/2 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться [пунктом 2.5 приложения 1](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=2564)/2 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя:

 ,

где:

 - размер должностного оклада руководителя;

 - величина базового оклада;

 - коэффициент специфики работы;

 - коэффициент квалификации;

 - коэффициент масштаба управления;

 - 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:

 ,

где:

 - размер базового оклада специалиста (служащего);

 - размер базовой единицы;

 - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно [приложению 1](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=1000)/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](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=1000)/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](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=22356)/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](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=2000)/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, указанный в приложении 2/2 к настоящему Положению, устанавливается пропорционально педагогической нагрузке: учителям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за осуществление воспитательной работы, в том числе:

за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

за реализацию современных, в том числе интерактивных форм и методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

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

- учителям с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;

- учителям с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;

- учителям с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

- учителям 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 хозяйственным и т.п. вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в [пункте 1.1 приложения 2](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=1238)/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.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в [пункте 1.6 приложения 2](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=16564)/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 [пункте 1.4](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=14256) приложения 2/2 настоящего Положения, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

3.15. Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с [пунктом 2.3 приложения 1](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=23256)/2.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом № 276, 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.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания и молодежи Российской Федерации»).

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:

 ,

где:

 - размер должностного оклада специалиста;

 - величина базового оклада;

 - коэффициент стажа работы;

 - коэффициент специфики работы;

 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

 ,

где:

 - размер должностного оклада служащего;

 - величина базового оклада ([2](#sub_222));

 - коэффициент стажа работы;

 - коэффициент специфики работы;

 - 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](http://internet.garant.ru/document?id=7850602&sub=2100)/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

 ,

где:

 - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

 - размер базовой единицы;

 - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно [таблице 1 приложения 2](http://internet.garant.ru/document?id=7850602&sub=2100)/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](http://internet.garant.ru/document?id=7850602&sub=2200)/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](http://internet.garant.ru/document?id=85114&sub=0) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных [постановлением](http://internet.garant.ru/document?id=3860963&sub=0) 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](http://internet.garant.ru/document?id=7850602&sub=2100)/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:

,

где:

- размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

 - размер базовой единицы;

 - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно [таблице 1 приложения 2](http://internet.garant.ru/document?id=7850602&sub=2100)/1;

 - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с [приложением 5](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=5000)/2;

 - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с [приложением 6](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=6000)/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 специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с [приложением 2](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=2000)/2 и [приложением 5](http://internet.garant.ru/document?id=43306192&sub=5000)/2 к настоящему Положению.

4.2. ФНД, размер которого определяется распоряжением главы администрации района, формируется для школы и дошкольного отделения отдельно.

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

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 первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, при ее наличии.

В случае отсутствия в образовательной организации первичной профсоюзной организации, на общем собрании всех работников тайным голосованием избирается представительный орган работников – Совет трудового коллектива, который представляет интересы всех работников при осуществлении социального партнерства. В этом случае в состав Комиссии входит председатель Совета трудового коллектива.

Директор ГБОУ СОШ членом Комиссии не является.

Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.

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 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 и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.

Периодичность заседания Комиссии: один раз в полугодие или четверть.

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

Приказ директора персонально доводится до сведения работников образовательного учреждения, которым были установлены доплаты и (или) надбавки.

4.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», 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 (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ) не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.10.2. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ):

- 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 письменному заявлению 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. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.

4.10.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ) – не менее четырех процентов от должностного оклада.

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 (ст. 99 ТК РФ) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По письменному заявлению 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

**4.11. 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 поручаемые работы.

Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

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 путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

4.11.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно в дни выплаты второй части заработной платы. Конкретный размер доплаты устанавливается индивидуально трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) работника.

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

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;

- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;

- в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты.

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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид работ** | **Категория работников** | **Размер доплаты** |
| Осуществление функции классного руководителя, куратора | Классные руководители, кураторы | Классные руководители в классах – из расчета 40 руб. за одного ученика  |
|  | Классные руководители, кураторы | Кураторы надомного обучения, экстернов – из расчета 40 руб. за одного ученика |
| Проверка письменных работ учащихся(рассчитывается в % от нагрузки педагога по учебному плану, |  | При наполняемости в классе |
|  >= 25 чел.  | Менее 25 чел. (за каждого чел. в классе)  |
| при наполняемости классов менее 25 обучающихся вычисляется среднее значение процента путем суммирования полученных процентов по классам, деленное на их количество) | Учителя русского языка и литературы | 5 % | 0,2 % |
| Учителя начальных классов  | 5 % | 0,2 % |
| Учителя математики, английского языка, информатики | 4 % | 0,16 % |
| Учителя химии, физики, биологии, географии, истории, обществознания, черчение | 3 % | 0,12 % |
| Руководство методическим объединением по предмету, руководство творческой группой, руководство проблемной группой | Педагогические и административные работники | 300 руб. |
| Организация профессиональной ориентации | Назначенный работник школы | 1 000 руб. |
| Ведение общественной работы в интересах всех работников образовательного учреждения | Председатель профкома | 1 000 руб. |
| Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности. | Назначенный работник школы | 3 000 руб. |
| Организация питания обучающихся в дошкольном отделении. Оформление документов отчетности. | Кладовщик | 7 000 руб. |
|  Расширение должностных обязанностей, связанных с информатизацией организации и ведением официального сайта. | Учитель информатики или назначенное лицо | 7 000 руб. |
| Исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов) | Назначенное лицо из членов трудового коллектива, прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с действующим законодательством | 15 000 руб. |

 **4.12. Выплаты стимулирующего характера.**

С целью дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, а также установления оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг, эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям и независимой системы оценки качества работы устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

За качественное и эффективное выполнение трудовых обязанностей, эффективность деятельности, а также по результатам работы устанавливаются доплаты, надбавки и премии. Размеры 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 (кроме педагогических работников дошкольного отделения) устанавливается по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам дошкольного отделения устанавливается по результатам работы за месяц 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» согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (в редакции на 14.09.2015 г.); распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071 и распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р.

4.12.1.2. Надбавка устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (приложения №№ 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению).

Для непедагогических работников стимулирующая надбавка устанавливается на общих основаниях, при условии, что оценку эффективности их работы в баллах производит их непосредственный руководитель (приложение № 5 к настоящему Положению).

4.12.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Отчетные периоды  | Сроки подачи оценочных листов | Сроки рассмотрения оценочных листов  | Сроки выплат |
| 1 | Январь – июнь  | до 25 сентября | 25 – 28 сентября | сентября – январь  |
| 2 | Сентябрь – декабрь  | до 25 января | 25 – 28 января  | Февраль – май |
| 3 | Ежемесячно |  |  | до 12 числа месяца, следующего за отчетным |

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 только 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» и 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 по объективным причинам.

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.

«Цена» одного балла утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

4.12.1.10. Размер стимулирующих надбавок не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника.

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) представительного органа 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 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 решение о размере «сводного балла эффективности».

В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссию 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 высокое качество работы непедагогическим работникам

4.12.2.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за 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;

- качественное и эффективное выполнение 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 высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

4.12.2.6. Выплата стимулирующих надбавок за качественную и эффективную работу осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается по результатам оценки показателей и критериев эффективности деятельности согласно приложений 1-5 к данному положению для соответствующего работника.

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 за фактически отработанное время.

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.

**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.

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 всей школы.

5.4. Премирование может 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 (или) выборный представительный орган работников.

5.7. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогическим работникам является письменное мнение заместителей директора по учебной и воспитательной работе.

5.8. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дошкольного отделения является письменное мнение заведующего дошкольного отделения.

5.9. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заведующих хозяйством соответствующего структурного подразделения.

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 по результатам голосования членов Комиссии 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 и ее размер 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, а также при наличии дисциплинарных взысканий, директор не выплачивает работнику премию.

5.17. Основаниями премирования работников ГБОУ СОШ являются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Категория** **работников** | **Основание премирования** | **Размер****премии** |
| 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.) | До 20 000 руб. |
| Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования | За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года  | До 20 000 руб. |
| Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования, руководители, социальный педагог) | Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях вне предметной направленности школьного, районного и городского уровня | До 20 000 руб. |
| Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город) | До 20 000 руб. |
|  Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно- массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.,)  | До 20 000 руб. |
| Педагоги дополнительного образования | Высокий уровень реализации образовательной программы дополнительного образования детей | до 150% от базовой единицы |
| Должностная категория «руководитель» | Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта школы, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.) | До 20 000 руб. |
| Высокое качество выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы | До 10 000 руб. |
| высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся | До 10 000 руб. |
| высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом | До 20 000 руб. |
| высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т. д.) | До 20 000 руб. |
| высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации | До 20 000 руб. |
| высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, воспитанников дошкольного отделения | До 20 000 руб. |
| высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности | До 20 000 руб. |
| За высокий уровень осуществления аналитической деятельности | До 20 000 руб. |
| Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования ОУ, проведения централизованных мониторингов и экспертиз | До 20 000 руб. |
| Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие | Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации | До 15 000 руб. |
| Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания | До 10 000 руб. |
| Библиотекарь | Высокая читательская активность обучающихся | До 15 000 руб. |
| Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга | До 10 000 руб. |
| Высокий уровень оформление тематических выставок | До 10 000 руб. |
| Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет с целью пополнения медиатеки | До 10 000 руб. |
| Заведующий хозяйством | За высокий уровень проведения инвентаризации | До 20 000 руб. |
| За своевременное проведение конкурсных процедур | До 20 000 руб. |
| За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности | До 20 000 руб. |
| За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы | До 20 000 руб. |
| За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | До 20 000 руб. |
| За высокий уровень работы по исполнению договоров | До 20 000 руб. |
| высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | До 20 000 руб. |
| За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году | До 20 000 руб. |
| Для категории по должности **«МОП»** | За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году  | До 20 000 руб. |
| Высокое качество проведения генеральных уборок | До 20 000 руб. |
| За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений  | До 20 000 руб. |
| За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок | До 20 000 руб. |
| За качественную работу по благоустройству территории | До 20 000 руб. |
| За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы); | До 20 000 руб. |
| Работники всех должностных категорий | За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами  | До 25 000 руб. |

**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 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 выборного представительного органа работников.

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

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

7. Настоящее Положение доводится до всех работников ГБОУ СОШ под личную роспись в Листе ознакомления.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

ГБОУ школы № 275 Санкт-Петербурга

**Критерии оценки эффективности деятельности педагогов**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п** | **Наименование****критерия** | **Расчет показателя** | **Шкала оценивания** | **Само-оценка педагога** | **Итоговый балл****(оценка****Комиссии)** |
| 1. **Результативность деятельности учителя, динамика индивидуальных образовательных результатов**

**(по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)** |
| 1.1 | Успеваемость учащихся по предмету  |  | 100% -3 балла99%- 98% - 2 балла98%- 90 % - 1 балламенее 90% -0 баллов |  |  |
| 1.2 | Качество знаний учащихся по предмету ,где А - число учащихся, окончивших четверть на «4» и «5» В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов. | Для учителей русского языка и литературы, математики, физики, химии, информатики, английского языка устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности). Для учителей истории, обществознания, биологии, географии, окружающий мир, литературное чтение устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности). Для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности) .Учителя начальных классов считают каждый предмет по вышеуказанным коэффициентам. **В самооценке указывать среднее значение преподаваемых предметов.** | 50% и выше – 3 балла25% - 49% - 2 балла5% - 24% - 1 баллменее 4% - 0 баллов |  |  |
| 1.3 | Результативность ЕГЭ | Копия протокола ЕГЭ | Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог- 3 балла |  |  |
| 1.4 | Выбор учащимися предмета для итоговой аттестации (ГИА, ЕГЭ) (кроме русского языка и математики) |  | От 1 до 5 учащихся - 1 баллот 6 до 10 учащихся - 2 баллаболее 11 учащихся - 3 балла |  |  |
| 1.5 | Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке (ОГЭ, ЗНАК, диагностические работы) | Долю учащихся, получивших по независимой внешней оценке отметки “4”и “5”, делим на количество учащихся в этом классе и умножаем на 100%. | 50% и выше – 3 балла25% - 49% - 2 балла5% - 24% - 1 баллменее 4% - 0 баллов |  |  |
| 1. **Внеурочная деятельность педагога**
 |  |
| 2.1 | Результативность обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, творческих конкурсов, публикаций | Учитывается при предоставлении грамот, дипломов, сертификатов или выходные данные сборника, скриншот. **(не более 3 за период).** | Всероссийский (международный) уровень – 4 балла городской уровень – 3 балла районный уровень – 2 баллауровень ОУ – 1 баллЗа одну публикацию в сети Интернет – 1 балл.  |  |  |
| 2.2 | Участие учащихся в заочных, дистанционных конкурсах, в том числе Интернет – конкурсах. | Учитывается при предоставлении грамот, дипломов или сертификатов **(не более 3 за период).** | От 1 до 5 учащихся - 1 баллот 6 до 10 учащихся - 2 баллаот 11 и более учащихся - 3 балла |  |  |
| 2.3 | Организация внеклассной работы по предмету | По форме 1 (не более 3 мероприятий)  | 1 балл за 1 мероприятие |  |  |
| 2.4 | Организация и проведение конкурсов Кенгуру, Медвежонок, Бульдог и др. платных конкурсов | Учитывается при предоставлении грамот или результатов учащихся **(не более 3)** | Организация - 3 балла за каждый конкурсПроведение – 1 балл |  |  |
| 1. **Методическая деятельность педагога**
 |  |
| 3.1 | Личное выступление или участие педагога в профессиональных и других конкурсах и грантах. и и др. | При предоставлении грамот, дипломов или сертификатов участника **(не более 3)** | **Победитель, призер**Всероссийский и выше уровень – 10 баллов Городской, региональный уровень – 8 балловрайонный уровень – 7 баллов Участник – 3 балла |  |  |
| 3.2 | Распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, педмастерские, открытые уроки, презентации, творческие отчеты, научно-практические конференции, семинары, круглые столы и др. по обобщению передового опыта и т.д.) | Предоставление копии сертификата, листа регистрации (при условии выступления на педагогическом совете школы), уровень ОУ по форме 1 **(не более 3)** | **Активный участник**Всероссийский и выше уровень – 6 баллов Городской, региональный уровень – 4 балловрайонный уровень – 2 балл уровень учреждения – 1 балла.**Пассивный участник (кроме ОУ)** – 1 балл. |  |  |
| 3.3 | Активное участие педагога в методической и экспертной работе | Копия приказа, доказывающая работу педагога в жюри конкурсов, эксперта, творческих группах и др от уровня района и выше) | 3 балла |  |  |
| 3.4 | Наставничество | Работа с молодыми специалистами(копия приказа, отчет о работе) | 3 балла |  |  |
| 3.5 | Публикации педагога | Наличие опубликованных работ и др.(при предоставлении копий изданий) **(не более 3)** | За одну печатную публикациюВсероссийский уровень – 4 балла Региональный, городской уровень – 3 балла районный уровень – 2 баллауровень ОУ – 1 баллЗа одну публикацию в сети Интернет – 1 балл |  |  |
| 3.6 | Повышение квалификации, профессиональная переподготовка | Копии свидетельств, сертификатов, диплома | 2 балла – краткосрочные курсы 4 баллов – долгосрочные курсы (свыше 100 ч) обучение по программе высшего образования – 6 баллов |  |  |
| 1. **ИКТ – деятельность педагога**
 |  |
| 4.1 | Работа с официальной группой ОУ, класса, группы продленного дня и др. в социальных сетях | Скриншоты при условии обновления не реже 1 раза в месяц | 1 балл |  |  |
| 4.2 | Создание и обновление личного сайта учителя | Учитывается при наличии ссылки на личный сайт или блог на школьном сайте, скриншоты | Создан и обновляется – 1 балл  |  |  |
| 4.3 | Организация дистанционного обучения | Скриншоты | 1 балл |  |  |
| 1. **Организация воспитательной работы с учащими и родителями**
 |  |
| 5.1 | Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество предоставляемых образовательных услуг. | По представлению администрации. | Отсутствие – 1 балл |  |  |
| 5.2 | Организация экскурсионной деятельности |  (предоставляется копия приказа) | Организатор - в неурочное время – 2 балловСопровождающий – в неурочное время 1 балла |  |  |
| 1. **Сохранение здоровья учащихся**
 |  |
| 6.1 | Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе | Для классных руководителей и воспитателей ГПД по представлению администрации | Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл |  |  |
| 6.2 | Участие педагога в организации отдыха детей  | Копия приказа | Работа в ГОЛ –2 балла Организатор поездки за пределы СПб – 3 балла |  |  |
| 6.3 | Посещаемость воспитанниками ГПД | Предоставление журнала | Более 70% - 5 баллов50-70 % - 3 балла |  |  |
| 1. **Соблюдение исполнительской дисциплины**
 |  |  |
| 7.1 | Отсутствие замечаний по ведению классных и электронных журналов, оформлению документации, установленной локальными актами, учреждения  | Справка администрации | Без замечаний – 1 балл |  |  |
| 7.2 | Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, приказов, распоряжений, графика дежурства по школе. | Справка администрации | Отсутствие замечаний – 1 балл  |  |  |
| **8. Участие педагога в воспитательной, военно-патриотической, общественной и социально-значимой деятельности ОО** |
| 8.1 | Работа педагога в ШМО  | Копия приказа, план работы ШМО | Председатель – 1 балл |  |  |
| 8.2 | Социальное партнерство с другими учреждениями (ДДЮТ, школа искусств, музей и т.д.) | Соглашение о сотрудничестве | Сотрудничество с двумя и более учреждениями – 1 балл |  |  |
| 8.3 |  Профсоюзная работа  |  | Председатель – 5 балловЧлен профсоюза – 1 балл |  |  |
| 8.4 | Подготовка и проведение общешкольных мероприятий (концерты, праздники, и др.)  | По представлению администрации | 5 баллов |  |  |
| **9. Критерии дающие дополнительные баллы** |
| 9.1 | Молодой специалист (на протяжении первого года работы) |  | 10 баллов |  |  |
| 9.2 | Работа в течение рассматриваемого периода без больничных листов | Справка менеджера по персоналу | 2 балла |  |  |
| 9.3 | Работа учителя в школьных комиссиях | Копия приказа | 2 балла |  |  |
| 9.4 | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций, реставрация книг в библиотеке и т.п.). | **Только для воспитателя ГПД**Подтверждается фотоотчетом (не более 3) | 1 балл за каждый фотоотчет |  |  |
| 9.5 | Классное руководство | При отсутствии замечаний к внешнему виду учащихся по представлению администрации | 1 балл |  |  |
| 9.6 | Работа педагога за рамками должностных обязанностей | При предоставлении приказов или по представлению администрации. | 1 балл  |  |  |
|  | ИТОГО |  |  |  |  |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

ГБОУ школы № 275 Санкт-Петербурга

**Критерии оценки деятельности воспитателя дошкольного отделения**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **показатель критерия** | **индикатор критерия** | **значение****критерия** | **Количество баллов** | **Самооценка** | **Решение комиссии** |
| 1 | Посещаемость воспитанниками ДОУ | Фактическая посещаемость :-70%- 79%-80%- 100%  | Выполнение плановогопоказателя | 5 баллов7 баллов |  |  |
| 2 | Отсутствие травм у воспитанников | Выполнение приказа по охране жизни издоровья детей | Воспитанники, получившие травму во время образовательного процесса | 5 баллов наличиетравмы -- 10 |  |  |
| 3 | Участие воспитанников в смотрах, выставках, соревнованиях детского сада. | Мотивация детей на успех, лидерство, победу | Мероприятия, в которых воспитанникиГруппы принималиучастие | 7 баллов |  |  |
| 4 | Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного уровня | Мотивация детей на успех, лидерство, победу | Мероприятия, в которых воспитанникигруппыпринималиучастие | 10 баллов |  |  |
| 5 | Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях городского уровня | Мотивация детей на успех, лидерство, победу | Мероприятия, в которых воспитанникигруппыпринималиучастие | 15 баллов |  |  |
| 6 | Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях международного уровня | Мотивация детей на успех, лидерство, победу | Мероприятия, в которых воспитанникигруппыпринималиучастие | 20 баллов |  |  |
| 7 | Работа с детьми группы риска |  |  | 3 балла |  |  |
| 2.Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника: |  |  |
| 1 | Разработка и внедрение новых педагогических технологий | Написание программ, апробирование | Достижение соответствия качества образования требованиям стандарта | 10 баллов |  |  |
| 2 | Ведение проектов по инновационной деятельности | Сопровождениедеятельности | Разработка и реализация проектов | 20 баллов |  |  |
| 3 | Участие в профессиональных конкурсах | Повышение статуса педагогического труда | Личное участие педагога | 10 баллов |  |  |
| 4 | Повышение квалификации | Самообразование | - Не реже 1 раза в 3 года,' -Посещение открытых мероприятий районного или городского уровня -Обмен опытом с коллегами после посещения мероприятий, презентация своих проектов. | Краткосрочные курсы- 10 балловДолгосрочные – 15 баллов7 баллов (не более 2 в месяц)5 баллов |  |  |
| 5 | Подготовка и проведение мероприятий, соревнований, выставок для воспитанников, родителей и коллег (праздник, выставка, мастер класс и т.п**. в группе**)-Самостоятельная, личная разработка сценариев праздника | Работа на имидж ОУ, нацеливание воспитанников на успех | За каждое (не более двух) | 7 баллов5 баллов |  |  |
| 6 | Наставничество | Педагогическая помощь педагогическим работникам с опытом работы до 3-х лет | -Оказание помощи, консультации-Сопровождение педагогической деятельности | 10 баллов |  |  |
| 7 | Взаимодействие с семьямивоспитанников | Обеспечение открытости деятельностиобразовательногопроцесса, информирование | - Отсутствие задолженности по родительской оплате,-Своевременное оформление уголков для родителей, актуальность оформления  -Проведение мероприятий для родителей, интерактивное общение:Презентация, эссе о проделанной работе и т.п. на сайтё ДОУ ( не более 1 )-Консультации (не более 2-х)(на сайте,с предоставлением материалов на бумажном носителе) | 5 баллов5 баллов за сезонную информацию (1 раз в сезон).10 баллов( 1 раз в месяц)5 баллов (1 раз в месяц)5 баллов (1раз в месяц) |  |  |
| 8 |  | Наличие информации на сайте ОУ, повышение педагогического мастерства | Наличие публикации в периодической литературе или электронных изданиях (не более 2, материал сдается в методический кабинет) | 10 баллов |  |  |
| 9 | Организация предметно­пространственной развивающей среды в группе | Соответствие требованиям ФГОС к условиям | Создание уютной, развивающей среды в соответствии с календарным планированием, разработка дидактических средств обучения, костюмы.**(не более 3-х) (Все представляемое - новое и вносится в книгу учета отделения)** | 5 баллов за каждую позицию |  |  |
| 10 |  | Наличие отсутствия обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога | Документально подтвержденные данные о наличии(отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога | Отсутствие жалоб - 2 балла,Наличие – 10 баллов |  |  |
| 11 | Участие и посещение педагогами мероприятий различного уровня | Профилактика профессиональноговыгорания,педагогический поиск, новаторство, исследовательская деятельность | Доля участия и личного вклада (материал сдается в методический кабинет, представляется подтверждающий материал.) | Не более 1 раза в месяц на уровне:Детский сад.- 5**Район**Участие -10 Посещение-1**Город**Участие -15 Посещение-2**Международный, Всероссийский** Участие- 20Посещение-3 |  |  |
| 12 |  Ведение дополнительныхОбразовательных услуг | Всестороннее развитие детей | Количество кружков | 15 баллов за каждый |  |  |
| **ИТОГО:** |  |  |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

ГБОУ школы № 275 Санкт-Петербурга

**Критерии оценки эффективности музыкального руководителя дошкольного отделения**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **показатель критерия** | **индикатор критерия** | **значение****критерия** | **баллы** | **Самооценка** | **Решение комиссии** |
| 1 | Проведение праздника | Развитие способностей детей | По количеству проведенных мероприятий, качествоПроведенного мероприятия (за рамками рабочей программы ). Предоставление разработки праздника. | 7 |  |  |
| 2 | Подготовка праздника | Качество и количество изготовленной атрибутики | - Оформление праздника, зала -Изготовление декораций,- Пошив новых костюмов (Внесение всех позиций в книгу учета отделения) | 71015 |  |  |
| 3 | Отсутствие травм у воспитанников | Выполнение приказа по охране жизни издоровья детей | Отсутствие травмВоспитанники,получившие травму во время образовательного процесса | 5 балловНаличие травмы:-10 |  |  |
| 4 | Участие воспитанников всмотрах, выставках,конкурсах и соревнованиях детского сада | Мотивация детей науспех, лидерство, победу | Мероприятия, в которых воспитанники группы принимали участие (за рамками рабочей программы) | 5 баллов |  |  |
| 5 | Участие воспитанников всмотрах, выставках,конкурсах и соревнованиях районного уровня | Мотивация детей науспех, лидерство, победу | Мероприятия, в которых воспитанники группы принимали участие | 10 баллов |  |  |
| 6 | Участие воспитанников всмотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях городского уровня | Мотивация детей науспех, лидерство, победу | Мероприятия, в которых воспитанники группы принимали участие | 15 баллов |  |  |
| 7 | Участие воспитанников всмотрах, выставках, конкурсах, соревнованияхмеждународного уровня | Мотивация детей науспех, лидерство, победу | Мероприятия, в которых воспитанники группыпринимали участие | 20 баллов |  |  |
| 8 | Работа с детьми группы риска |  |  | 3 балла |  |  |
| **2.Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника** |
| 1 | Разработка и внедрение новых педагогических технологий | Написание программ, апробирование | Достижение соответствия качества образования требованиям стандарта | 10 баллов |  |  |
| 2 | Введение проектов по инновационной деятельности | Сопровождение деятельности | Разработка и реализация проектов | 20 баллов |  |  |
| 3 | Ведениедополнительных образовательных услуг творчества  | Развитие музыкальных способностей. | Количество кружков, направлений деятельности (за рамками рабочего времени) | 15 баллов |  |  |
| 4 | Взаимодействие ссемьямивоспитанников | Обеспечение открытостидеятельностиобразовательногопроцесса,информирование | -Своевременное оформление музыкальных уголков для родителей, актуальность оформления материала -проведение мероприятий для родителей, интерактивное общение:Презентация, эссе и т.п. на сайтё ОУКонсультации (не более 2-х). Предоставление материалов на бумажном носителе | 5 баллов за сезонную информацию10 баллов5 баллов1 балл |  |  |
| 6 |  | Наличие (отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога | Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельностьпедагога | Отсутствие жалобы -2Приналичиижалобы-10 баллов |  |  |
| 7 |  | Повышение педагогического мастерства | Наличие публикации в периодической литературе или в электронных изданиях (не более 2) ( материал сдается в методический кабинет.) | 10 баллов |  |  |
| 8 | Организацияпредметно-пространственнойразвивающей среды в музыкальном зале | соответствие требованиям ФГОС кусловиям | Создание уютной, развивающейсреды в соответствии с календарным планированиемразработка дидактических средств обучения.(не более 3) | 5 баллов за каждое |  |  |
| 9 | Повышениеквалификации | Самообразование | Не реже 1 раза в 3 года | Краткосрочные курсы- 10 балловДолгосрочные – 15 баллов |  |  |
| 10 | Участие педагогов в мероприятиях различного уровня | Профилактикапрофессиональноговыгорания,педагогический поиск, новаторство, исследовательская деятельность | Участие и личный вклад | Не более 1 раза в месяц на уровнеДетский сад.- 5 баллов**Район**Участие -10 балловПосещение-1**Город**Участие -15 Посещение-2**Международный Всероссийский** Участие- 20Посещение-3 |  |  |
| Итого: |  |  |  |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников

ГБОУ школы № 275 Санкт-Петербурга

**Критерии оценки эффективности деятельности инструктора по физической культуре дошкольного отделения**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **показатель критерия** | **индикатор критерия** | **значение****критерия** | **баллы** | **Самооценка** | **Решение комиссии** | **Комментарии** |
| 1 | Проведение спортивных праздников | Развитие способностей детей | По количествупроведенныхмероприятий,качествопроведенногомероприятия. ( За рамками рабочей программы, вне рабочего времени) | 7 баллов |  |  |  |
| 2 | Подготовка праздника | Качество и количество изготовленной атрибутики | - Оформление праздника, зала -Изготовление декораций,- Пошив новых костюмов  | 7 баллов10 баллов15баллов |  |  |  |
| 3 | Отсутствие травм у воспитанников | Выполнение приказа поохране жизни издоровьядетей | -Отсутствие травмвоспитанников,получивших травму во время образовательного процесса, степень тяжести | 5балловНаличие травмы:-10 баллов |  |  |  |
| 4 | Участие воспитанников всмотрах, выставках,конкурсах и соревнованиях детского сада | Мотивация детей науспех, лидерство, победу | Мероприятия, в которыхвоспитанникигруппыпринималиучастие | 5 баллов |  |  |  |
| 5 | Участие воспитанников всмотрах, выставках,конкурсах и соревнованиях районного уровня | Мотивация детей науспех, лидерство, победу | Мероприятия, в которыхвоспитанникигруппыпринималиучастие | 10 баллов |  |  |  |
| 6 | Участие воспитанников всмотрах, выставках,конкурсах, соревнованиях городского уровня | Мотивация детей науспех, лидерство, победу | Мероприятия, в которыхвоспитанникигруппы | 15 баллов |  |  |  |
| 7 | Участие воспитанников всмотрах, выставках,конкурсах,соревнованияхмеждународногоуровня | Мотивация детей науспех, лидерство, победу | Мероприятия, в которыхвоспитанникигруппыпринималиучастие | 20 баллов |  |  |  |
| 8 | Работа с детьми группы риска |  |  | 3 балла |  |  |  |
| **2.Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического р**а**ботника** |
| 1 | Разработка и внедрение новых педагогических технологий | Написание программ, апробирование | Достижение соответствия качества образования , требованиям стандарта | 10 баллов |  |  |  |
| 2 | Введение проектов по инновационной деятельности | Сопровождение деятельности | Разработка и реализация проектов | 20 баллов |  |  |  |
| 3 | Ведениедополнительных образовательных услуг. | развитие физических способностей. | Количество спортивных секций, кружков спортивной направленности | 15баллов |  |  |  |
| 4 | Взаимодействие ссемьямивоспитанников | Обеспечениеоткрытостидеятельностиобразовательногопроцесса,информирование | -Своевременное оформление портивных уголков для родителей, актуальность оформления материала -Проведение мероприятий для родителей, интерактивное общение:Презентация, эссе и т.п. на сайтё ОУКонсультации (не более 2-х) Предоставление материалов на бумажном носителе | 5 баллов за сезонную информацию10 баллов5 баллов1 балл |  |  |  |
| 6 |  | Наличие (отсутствие обоснованных жалоб состороны участников образовательного процесса на деятельность педагога | Документальноподтвержденныеданные о наличии(отсутствии)обоснованныхжалоб со стороныучастниковобразовательногопроцесса надеятельностьпедагога | Отсутствие жалобы -2Приналичиижалобы-10 баллов |  |  |  |
| 7 |  | Повышение педагогического мастерства | Наличиепубликации впериодическойлитературе или в электронных изданиях (не более 2)( материал сдается в методический кабинет). | 10 баллов |  |  |  |
| 8 | Организацияпредметно-пространственнойразвивающей среды в физкультурном зале | Соответствие требованиям ФГОС кусловиям | Создание уютной,развивающейсреды в соответствии с календарным планированиемразработка дидактических средств обучения.(не более 3)( Предоставление новых позиций, с занесением в журнал учета дошкольного отделения) | 5 баллов за каждое |  |  |  |
| 9 | Повышениеквалификации | Самообразование | Не реже 1 раза в 3 года | Краткосрочные курсы- 10 балловДолгосрочные – 15 баллов. |  |  |  |
| 10 | Участие педагогов в мероприятиях различного уровня | профилактикапрофессиональноговыгорания,педагогический поиск, новаторство, исследовательская деятельность | Участие и личного вкладаОбмен опытом с коллегами после посещения мероприятий, защита проекта перед коллегами отделения. | Не более 1 раза в месяц на уровнеДетский сад.- 5**Район**Участие -10 Посещение-1**Город**Участие -15 Посещение-2**Международный Всероссийский** Участие- 20Посещение-3 |  |  |  |
| Итого: |  |  |  |  |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников

ГБОУ школы № 275 Санкт-Петербурга

**Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня**

 **(руководящих учебной, воспитательной работой)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Критерии | Максимальный балл | Оценка  | Оценка комиссии  |
| Общее образование |  |  |  |
|  | Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга | Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч. года (п*роцент реализации часов учебного плана* 100%  | 1 |  |  |
| Сохранение контингента обучающихся , в том числе между ступенями (этапами) обучения: 100%  | 1  |  |  |
| Уровень освоения основных общеобразователь-ных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования (п*роцент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации)*: 100% Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения:- выше в сравнении с предыдущим учебным годом  | 11 |  |  |
| Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100%Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100% |   11 |  |  |
| - все выпускники 11 класса получили баллы ЕГЭ по обязательным предметам выше нижней границы нормы - выпускники 11класса по предмету по выбору получили баллы ЕГЭ выше нижней границы нормы - в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов-Качество выполнения ВПР и диагностики в динамике | 3333 |  |  |
| Доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ: не менее 25 % | 3 |  |  |
|  | Подготовка образовательной организации к новому учебному году | * Комплектование учебных групп
 | 1 |  |  |
| 3. | Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса | Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду или отсутствие  | 1 |  |  |
| 5. | Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении | Всероссийская олимпиада школьниковПредметные олимпиады:районный уровень– 2 баллаГородской уровень– 3 балловФедеральный уровень– 5 баллов- наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций районного, регионального, всероссийского, международного уровнярайонный уровень– 2 баллаГородской уровень– 3 балловФедеральный уровень– 5 балловМеждународный уровень – 7 баллов | 57 |  |  |
| 6. | Участие в независимых сертифицированных исследованиях | районный уровень– 2 баллаГородской уровень– 3 балловФедеральный уровень– 5 баллов | 5 |  |  |
| 7. | Общественно-профессиональная активность руководителя | Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне | 3 |  |  |
| 8. | Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы  | Динамика охвата обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущимРеализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)  | 2 2 |  |  |
| 9. | Соблюдение законодательства в сфере образования  | Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг  | 55 |  |  |
| 10. | Информационная обеспеченность образовательного процесса | Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ Развитие внутренней и внешней структуры сайта.Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»:-отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги;- соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником.Наличие электронного банка документов  | 222223 |  |  |
| 11. | Развитие кадрового потенциала  | Аттестация педагогических работников (100% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию) | 3 |  |  |
| Организация системы работы с молодыми педагогами | 2 |  |  |
| Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта):Районный уровень – 2 балловгородской уровень – 3 балловФедеральный уровень – 4 балловМеждународный уровень – 5 баллов  | 5 |  |  |
| Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 3 года  | 2 |  |  |
| Грамоты и благодарности органов управления образованием | 2 |  |  |
| Проведение обучающих семинаров на базе ОУ | 2 |  |  |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников

ГБОУ школы № 275 Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**Критерии эффективности деятельности заместителя директора по административной работе**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Индикаторы*****Измерители показателей*** | **Максимальный балл** | **Оценка**  | **Оценка комиссии**  |
|  | Подготовка учреждения к началу учебного года | Акт приемки  | 10  |  |  |
|  | Своевременное списание материальных ценностей | Своевременные акты списания | 5  |  |  |
|  | Высокое качество подготовки к Новому году | Отсутствие замечаний, справка  | 2  |  |  |
|  | Высокий уровень содержания школьных помещений и пришкольных территорий, сохранность учебного и лабораторного оборудования, своевременный ремонт (сохранность учебной мебели) | Отсутствие жалоб и претензий (актов, предписаний) | 2  |  |  |
|  | Участие в общественных работах* ремонты,
* озеленение,
* оформление общих помещений ОУ
 |  | 111 |  |  |
|  | Общественная нагрузка: участие в комиссиях, ведение документации и.т.п | Включение в состав комиссии  | 1 |  |  |
|  | Выполнение срочных и важных работ возникших в связи с производственной необходимостью: |  | 3 |  |  |
|  | Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом по вопросам деятельности учреждения(расстановка кадров, решение организационных вопросов) | Отсутствие замечаний | 2 |  |  |
|  | Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями поставщиками товаров организациями тех.обслуживания т.д. | Отсутствие замечаний  | 5 |  |  |
|  | Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения (тех-задания) и инвентаризация и.т.п. |  | 3 |  |  |
|  | . Исполнение бюджетного финансирования (расходование средств субсидий на выполнение государственного задания и субсидий на иные цели) | Отсутствие замечаний | 3 |  |  |
|  | Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения  | Отсутствие предписаний надзорных органов, Отсутствие замечаний контролирующих органовОтсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения | 335 |  |  |
|  | Обеспечение условий безопасности и жизнедеятельностиобучающихся (Детский травматизм: коэффициент травматизма«К» равен отношению количества травм за отчетный период, зарегистрированных актом по форме Н-2 к числу обучающихся | Отсутствие травм  | 2 |  |  |
|  | Исполнительская дисциплина  | Отсутствие замечаний | 3 |  |  |
|  | **Максимальное количество баллов** |

 **Критерии эффективности деятельности работника контрактной службы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Критерий |  | Показатели | Индикаторы | Максимальный балл | Оценка  | Оценка комиссии |
| 1 | Все виды деятельности |  | Предоставление информации по отдельным запросам | 1.Соблюдение установленных сроков, устранение замечаний, контроль исполнения  | 5 |  |  |
| 2 | Финансовая деятельность | 1.12.1 | Анализ дебиторской и кредиторской задолженности поставщиковСроков исполнения и оплаты договоров | 2. Отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности | 5 |  |  |
| 3 | Плановая деятельность |  | Реализация мер в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности | 1.Проведение анализа расходования и эффективного использования бюджетных средств. (Исполнение 223 КОСГУ)-2. Сверка расчетов и мониторинг ежеквартальный до 20 числа следующего месяца окончившегося квартала, отсутствие штрафов и пеней | 53 |  |  |
| 4 | Все виды деятельности |  | Внедрение рациональной, плановой документации, прогрессивных форм планирования, анализа и учета | 1.Внедрение новых форм и средств учета и анализа | 5 |  |  |
| 6 | Заработная плата |  | отсутствие замечаний по выплате заработной платы |  Отсутствие замечаний | 5 |  |  |
| 8. | Все виды деятельности |  | Отсутствие замечаний по учетной документации, формам и методам ведения бухгалтерского учета; | Отсутствие замечаний | 5 |  |  |
| 10. | Госзакупки |  | Разработка внутренней документации по организации работы по госзакупкам | Исполнение графика закупокАнализ работы в сфере закупок по видам закупок и финансового обеспечения  | 10 |  |  |
| 11. | Госзакупки |  | Получение ЭЦП для сотрудников контрактной службы | Оформление документов ЭЦП для сотрудников контрактной службы ежегодно | 5 |  |  |
| 12. | Все виды деятельности |  | Участие в арбитражных процессах, судебных заседаниях и надзорных органов в качестве представителя ОУ | Подготовка документов для участия в судебных делах | 10 |  |  |
| 13. | Все виды деятельности |  | Отсутствие жалоб и претензий со стороны работников учреждения,  | Рассмотрение жалоб | 5 |  |  |
| 14. | Все виды деятельности |  | Прохождение обучения, курсов повышения квалификации, участие в семинарах, конференциях, круглых столах  | Получение аттестатов, свидетельств и др. | 3 |  |  |
| 15. | Все виды деятельности |  | Получение сертификатов, грамот, наград по профессиональной деятельности | Получение документов о поощрении | 4 |  |  |
| **Максимальное количество баллов** |

**Критерии эффективности деятельности библиотекаря II категории**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Индикаторы*****Измерители показателей*** | **Максимальный балл**  | **Оценка**  | **Оценка комиссии**  |
|  | Ведение журнала учета поступающих учебников по предметам, по классам. Комплектование заказов на закупку учебников | Отсутствие замечанийОтсутствие замечаний  | 25 |  |  |
|  | Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки.  | Факт ведения | 3 |  |  |
|  | Профессиональные достижения (по результатам)  | районный уровень – 4городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10 | 10 |  |  |
|  | Оформление тематических выставок | Наличие выставки | 2 |  |  |
|  | Высокая читательская активность  | Динамика посещающих библиотеку | 5 |  |  |
|  | Пропаганда книги как форма библиотечного досуга (Открытые мероприятия, суммируются не более 3) | Факт организации мероприятия | 3 |  |  |
|  | Участие и проведение общешкольных мероприятий | Участие  | 3 |  |  |
|  | Участие в предметных олимпиадах  | Предметные олимпиады: участие районный уровень– 2 баллаГородской уровень– 3 балловФедеральный уровень– 5 баллов- наличие победителей и призеров районный уровень– 2 баллаГородской уровень– 3 балловФедеральный уровень– 5 балловМеждународный уровень – 10 баллов | 510 |  |  |
|  | **Максимальное количество баллов** |

**Критерии эффективности деятельности инженера-электроника**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий** |  | **Показатели** | **Индикаторы*****Измерители показателей*** | **Максимальный балл**  | **Оценка**  | **Оценка комиссии**  |
| 1 | Организация работы по обслуживанию здания | 1.1 | Качество технического обеспечения образовательного процессаСвоевременность ремонта компьютерной и м/м техники собственными силами или силами сторонних организацийРезультативность модернизации и эксплуатации локальной сетиСвоевременное оформление заявок на закупку деталей для компьютерной и м/м техники  | Отсутствие фактов срыва образовательного процесса по причине нерабочей техникиФактически осуществленные мероприятияФактически осуществленные мероприятия | 333 |  |  |
|  |  | 1.2 | Эффективность работы по обеспечению антивирусной защиты и защиты персональных данныхК. Степень антивирусной защитыК. Степень надежности защиты персональных данных, размещенных в базах  | Отсутствие фактов проникновения вирусов/периодичность обновления антивирусной программыПериодичность обновления логина и пароля пользователя | 33 |  |  |
|  |  | 1.3 | Отсутствие срыва образовательной деятельности в следствие неисправности техники и оборудования | Факт выполнения своевременных ремонтных работ | 5 |  |  |
| 2  | Улучшение материально-технической базы ОУ | 2.1  | Составление технического задания при закупке технического оборудование  |  | 10 |  |  |
| **Максимальное количество баллов**  |

**Критерии эффективности деятельности менеджера по персоналу, секретаря учебной части**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Индикаторы*****Измерители показателей*** | **Максимальный балл**  | **Оценка**  | **Оценка комиссии**  |
| **1** | Эффективная работа * с пенсионным фондом,
* службой занятости
 | База данных для пенсионного фонда Отсутствие жалоб от пенс. Фонда и службы занятости | 54 |  |  |
| **3** | Эффективное работа по созданию электронной базы данных на работников школы  | База данных для пенсионного фонда Отсутствие жалоб | 5 |  |  |
| **4** | Правильность работы с корреспонденцией ,электронной почтой, сайтом Отдела образования  | Отсутствие жалоб о задержке передачи информации  | 222 |  |  |
| **5** | Курсовая подготовка с получением соответствующего документа  | Сертификаты  | 5 |  |  |
| **6** | Своевременное ведение дел по медицинскому страхованию проф/мед осмотров,ФГК | Графики своевременности прохождения замечаний | 5 |  |  |
| **Максимальное количество баллов**  |

**Критерии эффективности деятельности уборщика служебных помещений**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** |  | **Показатели** | **Индикаторы*****Измерители показателей*** | **Максимальный балл**  | **Оценка**  | **Оценка комиссии**  |
| **1.**  | **1.1** | *Высокие результаты деятельности по соблюдению СанПиН, охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности учреждения* | Отсутствие замечаний (предписаний) надзорных органов | 5 |  |  |
|  | **1.2** | За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы) Проведение мероприятий по озеленению учреждения | Участие  | 5 |  |  |
|  | **1.3** | За высокие результаты работы, интенсивность и напряженность труда по уборке здания школы и ее территории в осенне-зимний период | Факт  | 5 |  |  |
|  | **1.4** | За высокие результаты работы, интенсивность и напряженность труда, связанную с большим количеством учащихся и плотной работой школы во второй половине дня, | Отсутствие предписаний | 5 |  |  |
|  | **1.5** | Подготовка здания к новому учебному году | Отсутствие замечаний  | 5 баллов  |  |  |
| **Максимальное количество баллов**  |

**Критерии эффективности деятельности рабочего КОРЗ, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** |  | **Показатели** | **Индикаторы*****Измерители показателей*** | **Максимальный балл**  | **Оценка**  | **Оценка комиссии**  |
| **1.**  | **1.1** | Своевременное и качественное выполнение текущих ремонтных работ | Факт выполнения своевременных ремонтных работ | 5 |  |  |
|  | **1.2** | Обеспечение бесперебойной работы всех систем школы (элект., теплосн., водоснаб., канализац.) | Факт бесперебойной работы | 5 |  |  |
|  | **1.3** | Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок | Факт выполнения | 5 |  |  |
|  | **1.4** | Подготовка школы к учебному году. Качественный ремонт своими силами | Факт отсутствия предписаний и актов приемной комиссии | 5 |  |  |
|  | **1.5** | Содержание рабочего инструмента и склада в порядке | Исправные инструменты, порядок на складе | 5 |  |  |
|  | **1.6.** | Отсутствие случаев нарушения ТБ | Отсутствие | 5 |  |  |
| **Максимальное количество баллов**  |

**Критерии эффективности деятельности гардеробщика**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Критерии | Максимальный балл | Оценка  | Оценка комиссии  |
|  | Качество выполняемых работ (Позитивные результаты деятельности работника) | Высокие результаты деятельности по соблюдению СанПиН :- Соответствие состояния закрепленной территории требованиям СанПиН,  - отсутствие получения травм обучающимися, работниками вследствие содержания закрепленной территории в ненадлежащем состоянии;- отсутствие замечаний о несвоевременной уборке (несоблюдении графика уборки)  | 333 |  |  |
|  - Отсутствие фактов хищения, порчи школьного имущества во время дежурства;- Отсутствие фактов отсутствия на рабочем месте во время дежурства;- Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации | 322 |  |  |
| - Отсутствие фактов пропажи вещей, сданных на хранение; | 3 |  |  |
|  | Уровень коммуникативной культуры при общении с уч-ся, родителями, работниками ОУ  | Соблюдение этики общения, отсутствие жалоб со стороны родителей и/или уч-ся, работников, посетителей ОУ на неправомерные меры | 3  |  |  |
| Позитивная оценка деятельности работника со стороны органов управления, муниципального объединения, других учреждений | 3  |  |  |
| **Максимальное количество баллов**  |