



**Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 87**

197198, Санкт-Петербург, ул. Введенская, 16-18, литер А тел./факс (812)417-64-59

e-mail: gbou87@gmail.com

ОКПО 52134738 ОГРН 1037828001683 ИНН 7813125633

ПРИНЯТО

Общим собранием работников Образовательного учреждения ГБОУ СОШ № 87

Протокол от №

РАЗРАБОТАНО И ПРИНЯТО

Советом Образовательного учреждения ГБОУ СОШ № 87

Протокол от №

СОГЛАСОВАНО

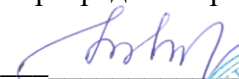
Председатель профсоюзного комитета ГБОУ СОШ № 87

Гусева Н.Н.

Протокол от 09.01.2019 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 87 Петроградского района Санкт-Петербурга


Муляр И.В.
Приказ № 12 от 09.01.2019



**Положение
об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 87 Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на очередной финансовый год;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга";
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Методикой определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности

педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего(полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 08.11.2013 № 2591-р «О порядке и сроках предоставления государственными образовательными учреждениями, находящимися в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, сведений о работниках, имеющих право на получение дополнительных мер социальной поддержки»;

- Другими нормативно-правовыми актами РФ и субъекта РФ.

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

Настоящее Положение определяет принципы оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 80 Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение), реализующей образовательные программы среднего (полного) общего, начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, дополнительные общеразвивающие программы в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении.

1.4. Премирование работников образовательных учреждений осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с положением о премировании.

1.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательного учреждения установлен в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.06.2016 № 256 согласно Приложению №7

1.6. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения определяется вышестоящим органом по управлению образованием в соответствии с трудовым договором.

Все виды выплат руководителя образовательного учреждения, связанные с предварительным согласованием в вышестоящем органе, производятся после получения соответствующих распорядительных документов. Выплата определяется сроком получения распорядительных документов вышестоящего органа.

1.7. Предельное соотношение заработной платы заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера к средней заработной платы работников образовательного учреждения установлено в размере от 20 до 30%.

1.8. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, согласно Приложению 3.

1.9. Виды надбавок и доплат сотрудникам образовательного учреждения и порядок их выплат установлены в Приложении 4 к настоящему Положению.

Надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения в соответствии

с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учетом оценки деятельности учреждения.

1.10. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения по результатам труда (премирование) устанавливаются Положением о премировании, в котором прописаны условия, порядок и размер премирования работника учреждения в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда, являющимся Приложением 5 к настоящему Положению.

2. Понятия и термины

Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;
- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется

- исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, с учетом повышающих коэффициентов;
 - фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
 - доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
 - надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

3. Порядок расчетов

3.1. Норма часов рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре установлены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 г.

3.2. Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам образовательного учреждения руководителем с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, за исключением коэффициента специфики работы для определения размера должностного оклада учителей, преподавателей, осуществляющих воспитательную работу, размер которого устанавливается работникам государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга Комитетом по образованию согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

3.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 20 лет в соответствии со схемой расчета

должностных окладов (Приложение 1) устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

3.5. Порядок расчета должностных окладов работников

3.5.1. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

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

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

3.5.3. Коэффициент стажа (К2)

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической 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.

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

3.5.4. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии со схемой расчета должностных окладов и в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях, указанным в Приложении 2, за исключением: учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего,

основного общего и среднего общего образования в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) и учебного плана. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- учителям (преподавателям) с высшим образованием - 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- учителям (преподавателям) со средним специальным образованием - 0,3077;
- учителям 1-4 классов + 20%.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 2 Приложения 2, устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательном учреждении.

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

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам со средним общим, основным общим образованием – 0,011.

Педагогическим работникам, применяющие в образовательном процессе новые технологии коэффициент специфики выплачивается в размере 20%.

Работникам, владеющим иностранным языком коэффициент специфики выплачивается в размере 30%.

3.5.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии

с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 279 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и в соответствии со схемой расчета должностных окладов (Приложение 1).

4. Порядок формирования должностных окладов

4.1. Должностной оклад руководителя (Орук) исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{БохК3} + \text{БохК4} + \text{БохК5} + \text{БохК6}, \text{ где}$$

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

4.2. Должностной оклад работника категории "специалист" (Осп) исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{БохК2} + \text{БохК3} + \text{БохК4}, \text{ где}$$

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

4.3. Должностной оклад работника категории "служащий" (Ос) исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{БохК2} + \text{БохК3} + \text{БохК4}, \text{ где}$$

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

5. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

5.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

5.2. Тарификация рабочих образовательного учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений:

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

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

5.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, 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 на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанные в таблице 1. При этом в случае наличия у рабочего образовательного учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов.

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов)
рабочих образовательного учреждения

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

5.5. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 года № 138 "Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки". Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8 разряда тарифной сетки.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района Санкт-
Петербурга, утвержденному
Приказом от _____ № _____

Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
образовательного учреждения

№ п/п	Наименовани е коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководител и	Специалисты	Служа щие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
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. Повышающие коэффициенты к базовому окладу

2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,332	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 ²	

		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05 ³	
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 ¹		
		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		

*

1. Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям в два и более раз.
2. Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"](#).
3. Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"](#).
4. Коэффициент квалификации применяется для работников, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011

Повышающие коэффициенты стажа к базовому окладу библиотекаря по Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1677

Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	-	0,14-0,50	0,24
	Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,12-0,40	0,23
	Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,09-0,35	0,22
	Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,05-0,30	0,21
	Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,10-0,20	0,05-0,20

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района Санкт-
Петербурга, утвержденному
Приказом от _____ № _____

**Коэффициент
специфики работы, устанавливаемый работникам образовательного
учреждения**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1.	Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов	0,20
	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35

	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
2	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации*	0,02

*Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 87 Петроградского района Санкт-Петербурга, утвержденному Приказом от _____ № _____

Ставки

почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении, определяемые в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

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 учреждениях, профессиональных образовательных учреждениях; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	7	5	3
2	Студенты	8	7	3
3	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	10	8	5

Примечания.

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный ...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный ...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.
4. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров и рецензентов конкурсных работ, а также специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, аттестации и аккредитации образовательных учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

Приложение 4

**к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района Санкт-
Петербурга, утвержденному
Приказом от _____ № _____**

МОТИВИРОВАННОЕ
МНЕНИЕ УЧТЕНО
СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета школы

Гусева Н.Н.
Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района
Санкт-Петербурга

Муляр И.В.
Приказ № ____ от _____

**Положение о порядке установления надбавок и доплат работникам
ГБОУ СОШ № 87 Петроградского района Санкт-Петербурга**

Выплаты из фонда надбавок и доплат включают в себя:

1. доплаты:

- за расширение зоны обслуживания (работу, не входящую в круг основных обязанностей работника);

- доплата до МРОТ в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на очередной финансовый год.

2. надбавки:

- за напряженность и сложность (высокую результативность, сложность, напряженность, высокое качество работы и интенсивность труда);

- за эффективность деятельности работников школы.

Формирование средств на доплаты и надбавки работникам школы осуществляется на основании распоряжений администрации Петроградского района Санкт-Петербурга об установлении фонда надбавок и доплат в бюджетных образовательных учреждениях, находящихся в ведении администрации Петроградского района Санкт-Петербурга.

Сумма надбавок за эффективность деятельности работников школы состоит из количества набранных баллов, размер одного балла устанавливается отдельным приказом директора образовательного учреждения.

С целью повышения заинтересованности работников образовательного учреждения в результатах труда, а также для обеспечения социально-экономической и правовой защиты работников учреждения вводятся следующие виды доплат и надбавок:

- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;

- надбавки за сложность, напряженность, высокое качество работы и интенсивность труда;

- надбавки за эффективность деятельности работников школы.

Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного

надтарифного фонда оплаты труда как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией школы по вопросам установления доплат и надбавок и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Доплата молодым специалистам, впервые приступившим к работе не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования

Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее профессиональное 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 образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы. Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности. Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению № 6.

Виды дополнительных мер социальной поддержки

Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками образовательных учреждений.

Доплаты за расширение зоны обслуживания

(работу, не входящую в круг основных обязанностей работника)

Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу.

<i>Категория работника</i>	<i>Виды доплат</i>	<i>Размер в % к ставке</i>	<i>На период</i>
Учитель	Проверка письменных работ	Учителя русского языка и литературы – 2% (согласно учебной нагрузке) Учителя математики – 2% (согласно учебной нагрузки) Учителя НШ – 2% (от ставки)	На год с включением в тарификационный список
Учитель	Классное руководство	Учителя НШ и учителя 5-11кл. из расчёта 80 рублей 00коп. за учащегося в классе основываясь на отчёте по наполняемости классов на 1 число месяца	На год с включением в тарификационный список
Учитель	Заведование кабинетом	1000 рублей 00 коп. (учитель физики, химии, биологии)	На год с включением в тарификационный список

Доплаты, указанные выше: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, заполнение электронного журнала, учителям с педагогическим стажем до 5 лет производить за фактически отработанное время.

Доплата за классное руководство назначается за выполнение функциональных обязанностей классного руководителя.

При установлении доплаты за проверку тетрадей учитывается:

- выполнение учениками единого орфографического режима;
- периодичность и качество проверки тетрадей согласно нормативным документам;

- работа над ошибками по итогам текущих, самостоятельных и контрольных работ.

При установлении доплаты за заведование кабинетом учитывается:

- эстетическое оформление кабинета;
- УМК кабинета;
- наличие, состояние и использование ТСО;
- соблюдение всех норм ОТ, организации техники безопасности кабинета.

Доплата молодым специалистам назначается на основании представленных документов.

Надбавки за напряженность и сложность (высокую результативность, сложность, напряженность, высокое качество работы и интенсивность труда)

Надбавки за сложность, напряженность, высокое качество работы и интенсивность труда определяются комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы в процентном отношении или фиксированной сумме.

<i>Категория работников</i>	<i>Вид надбавки</i>	<i>Размер надбавки</i>	<i>Примечания</i>
Руководители школы	За напряженность, сложность и интенсивность труда, увеличение объема работ.	от 1 000р. до 25 000р.	
	За организацию работы профсоюзного комитета школы	от 1 000р. до 3 000р.	
Педагогический персонал	За внедрение новых технологий обучения	от 1 000р. до 6 000р.	
	За увеличение объема учебно-воспитательной работы с учащимися	от 1 000р. до 5 000р.	
	За организацию диспетчерской работы	от 2000р. до 10 000р.	
	За организацию питания школьников	от 2 000р. до 5 000р.	
	За организацию работы по охране труда	от 2 000р. до 6 000р.	
	За организацию детских творческих коллективов	от 1 200р. до 5 000р.	
	За организацию платных дополнительных образовательных услуг и услуг в сфере образования	от 2 000р. до 5 000р.	
	За организацию работы с родительской общественностью, общешкольным родительским комитетом	4 500р.	
	За организацию работы профсоюзного комитета школы	1 500р.	
	За организацию оформительской деятельности в школе	от 500р. до 1 000р.	

	За руководство ШМО, за работу над методической темой школы, за организацию научно-методической работы с учителями	от 1 000р. до 5 000р.	
Работники финансового отдела	За напряженность, сложность и интенсивность труда.	от 4 000р. до 30000р.	
Прочие специалисты, служащие	За напряженность, сложность и интенсивность труда, увеличение объема работ.	от 2 000р. до 20 000р.	
	За организацию питания школьников	от 2 000р. до 5 000р.	
	За выполнение функций завхоза.	от 2 000р. до 10 000р.	
МОП	За содержание помещений без замечаний санэпиднадзора, госпожнадзора и др. контролирующих органов. За своевременную подготовку школы к новому учебному году За обеспечение сохранности вещей учащихся, порядок и высокое качество уборки помещений. За выполнение функций завхоза. За увеличение объема работ	от 850р. до 7 000р.	

Приложение 5

**к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 80
Петроградского района Санкт-
Петербурга, утвержденному
Приказом от _____ № _____**

МОТИВИРОВАННОЕ
МНЕНИЕ УЧТЕНО
СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета школы

Гусева Н.Н.
Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района
Санкт-Петербурга

Муляр И.В.
Приказ № ____ от _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников, о выплате материальной
помощи в ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района Санкт-Петербурга**

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

С целью повышения заинтересованности работников образовательного учреждения в результатах труда, а также для обеспечения социально-экономической и правовой защиты работников учреждения вводятся следующие виды стимулирующих выплат:

- премирование;
- оказание материальной помощи.

На выплату премий и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся после выплаты средств фонда оплаты труда и выплат из фонда надбавок и доплат из средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), внебюджетных средств, целевых благотворительных и спонсорских взносов.

Единовременная материальная помощь и премия могут выплачиваться работнику в течение года неоднократно.

Решение о размере премирования, материальной помощи принимает руководитель учреждения с учетом квалификационной категории работника ОУ, его стажа работы в данном ОУ и оформляет приказом.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование работников образовательного учреждения может производиться ежемесячно и выплачивается вместе с заработной платой за текущий месяц.

2.2. Предложения о премировании работников вносят заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений. Решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.

2.3. Решение о премировании руководителя учреждения осуществляется на основании положения данного учреждения.

2.4. Основными условиями премирования являются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей
- за успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;

- за отсутствие замечаний нарушений;
- за неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей;
- за вклад конкретного работника в развитие и совершенствование образовательного процесса;
- за успешное и качественное выполнение поручений и заданий непосредственных руководителей и директора образовательного учреждения;
- за своевременную подготовку документов к квартальному, годовому отчётам;
- за своевременную подготовку к новому учебному году;
- за достижение показателей успеваемости по окончании триместра, учебного года;
- за высокопрофессиональную подготовку и проведение школьных, районных, городских и международных семинаров;
- за участие, победу в педагогических районных, городских, региональных, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- за качественную организацию государственной (итоговой) аттестации учащихся 9, 11 классов;
- за организацию работы летних трудовых отрядов;
- за чёткую и своевременную работу по освоению бюджетных средств.

2.5. Премия может быть увеличена, если деятельность работника образовательного учреждения отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- проявление инициативы (внесение предложений о способах решения существующих проблем, применение эффективных форм методической работы);
- высокие достижения учащихся;

- большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. При неисполнении функциональных обязанностей, нарушении правил внутреннего трудового распорядка или некачественном исполнении работы премия не выплачивается.

2.7 Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

2.8 Работникам учреждения премии за трудовой вклад могут быть приурочены к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие, 70-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых (пенсию), в преддверии праздников День учителя, 23 февраля, 8 марта, день учителя и т.д.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы сотрудника за предыдущий период. Период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня
- с 1 июля по 31 декабря

Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации и родительской общественности. Председателем комиссии является директор учреждения. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников и порядок установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

**Показатели и критерии эффективности деятельности работников ОУ:
Критерии оценки и показатели эффективности работы учителя**

Наименование	да/нет
1. Организация работы по обеспечению образовательного процесса	
Обязательные требования, выполнение которых позволяет оценивать уровень эффективности деятельности педагога	
1.1. Качественное ведение документации: журналы, дневники, планы, отчеты, рабочие программы, заполнение электронной системы «Параграф» т.п. (отсутствие замечаний по итогам ежемесячных плановых проверок)	
1.2. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины	
1.3. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	
2. Доступность качественного образования	
2.1. Процент качества на основе оценок за 2 четверть / полугодие (по данным ЭЖ)	
- 60% и более	3
- менее 60% - 0 баллов	0
2.2. Степень обученности (СОУ) за 2 четверть / полугодие (по данным ЭЖ):	
- оптимальный уровень (100%-64%)	3
- допустимый уровень (64%-49%)	2
- менее 49%	0
2.3. Количество учащихся, неуспевающих по предмету по итогам промежуточного контроля по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия, в сравнении с предыдущим полугодием:	
- рост числа неуспевающих/результаты стабильно равные;	1
- уменьшение количества;	1
- неуспевающих нет.	2
2.4. Результаты ЕГЭ, ОГЭ (заполняется во II полугодии):	
- средний балл выше среднего (города);	5
- средний балл на уровне (города);	3
- средний бал ниже среднего (города).	0
2.5. Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях:	1
2.6. Наличие победителей и призёров предметных олимпиад, творческих конкурсов, научно-практических конференций, имеющих официальный статус (за каждого победителя или призера) (заполняется во II полугодии) (заполняется учителем) :	
- уровень школы;	1
- районный уровень;	2
- региональный уровень;	5
- всероссийский/международный уровень (участники, победители или призеры)	10/15
2.7. Наличие победителей и призёров предметных олимпиад, творческих конкурсов, научно-практических конференций, имеющих неофициальный статус (количество победителей или призеров не учитывается) (заполняется во II полугодии) (заполняется учителем) :	
- районный уровень;	1
- региональный уровень;	2

- всероссийский/международный уровень	3
2.8. Количество участников и наличие победителей, призёров в международных интеллектуальных конкурсах («Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое Руно», «Английский бульдог» и др.) (за каждого победителя или призера) (заполняется во II полугодии):	
- уровень школы;	1
- районный уровень;	2
- региональный уровень;	3
- всероссийский уровень;	4
- организатор игры	1
3. Методическая и инновационная деятельность	
3.1. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, конференциях и т.п.:	
- уровень школы;	1
- районный уровень;	2
- региональный уровень.	3
3.2. Подготовка и проведение открытых уроков, семинаров и мастер-классов.:	
- уровень школы;	1
- районный уровень;	2
- региональный уровень	3
3.3. Участие в профессиональных конкурсах (включая заочные)	
- <u>районный уровень</u> :	
- участие;	2
- призовое место	3
- <u>региональный уровень</u> :	
- участие;	3
- призовое место	4
- <u>федеральный, международный уровень</u> :	
- участие;	5
- призовое место	6
3.4. Наличие публикаций по предмету:	
- уровень школы	1
- районный уровень;	2
- региональный уровень;	3
- всероссийский уровень	4
3.5. Размещение методических материалов, рецензированных председателем МО и заместителем директора по НМР, на школьном сайте.	2
3.6. Участие в реализации районных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретным направлениям (в т.ч. опытно-экспериментальной площадки).	3
3.7. Разработка КИМов для олимпиад, промежуточного и итогового контроля	2
4. Воспитательная работа	
4.1. Работа классного руководителя	0-5
4.2. Организатор воспитательного мероприятия	0-5
4.3. Победа творческого или спортивного коллектива	
- районный уровень;	2
- региональный уровень;	3

Критерии оценки результативности и эффективности работы Заместителя директора по УВР, Заместителя директора по ВР

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Обеспечение доступности качественного образования.	до 3
2.	Положительная динамика результативности обучения и воспитания.	до 3
3.	Создание условий для удовлетворения индивидуальных запросов обучающихся.	до 3
4.	Эффективное использование современных образовательных технологий.	до 3
5.	Продуктивность реализации программы развития школы и ее соответствие приоритетным направлениям развития системы образования.	до 3
6.	Демократический характер принятия управленческих решений. Эффективность управленческих действий.	до 3
7.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.	до 3
8.	Создание позитивного отношения общественности к школе и удовлетворенность качеством обучения и воспитания.	до 3
9.	Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса.	до 3
10.	Участие в районных, региональных, федеральных и международных фестивалях и конкурсах.	до 3
11.	Создание условий для развития в школе средств коммуникаций, используемых для диалога между участниками образовательного процесса.	до 3
12.	Совершенствование системы учета учебных и вне учебных достижений учащихся.	до 3
13.	Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.	до 3
14.	Планомерная работа по укреплению имиджа образовательной организации.	до 3
	Максимальное количество баллов	42

Критерии оценки результативности и эффективности работы заведующего библиотекой, библиотекаря

№п/п	Критерии	Количество баллов
1	1.1.Результативность. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	до 1
	1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 1
	1.3. Читательская активность учащихся по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 1
	1.4. Количество экземпляров учебно-методической, справочной и художественной литературы: – повышение уровня; – на том же уровне.	от 0,3 до 0,5
	1.5. Количество электронных носителей информации: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,2

	1.6. Оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой	до 0,3
	1.7. Оформление тематических книжных выставок	до 1
	Итого:	5
2	2.1. Распространение опыта работы. Качество реализации темы по самообразованию.	до 0,5
	2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	от 0,5 до 1
	2.3. Наличие публикаций, печатных работ	до 1
	Итого:	2,5
3	3.1. Превышение объема выполняемой работы. Участие в работе инициативных групп, комиссий	до 1
	3.2. Общественная активность	до 1
	Итого:	2
4	4.1. Профессиональная культура. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями)	до 1
	4.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации	До 1
	4.3. Своевременная сдача отчетов, документации	до 1
	4.4. Соблюдение трудовой дисциплины	до 1
	Итого:	4
5	5.1. Сохранность и развитие библиотеки. Санитарное состояние библиотеки согласно требований СанПиНа	до 0,5
	5.2. Оформление интерьера, создание благоприятной для работы и творчества атмосферы.	0,5
	5.3. Ведение банка данных о библиотечном фонде школы.	до 0,5
	Итого:	1,5
	Всего:	15

Критерии оценки результативности и эффективности работы Главного бухгалтера

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значение критерия	Шкала оценивания индикатора	Баллы
1.	Своевременность подготовки и представления проектов перспективных, годовых и оперативных планов деятельности учреждения	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5

			операций, выполненных с нарушениями		
2.	Контроль за своевременностью и правильностью отражения всех фактов хозяйственной жизни в бухгалтерском учете в соответствии с первичными учетными документами, представленными исполнителями	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5
3.	Контроль за рациональным и целевым расходованием средств и финансовых ресурсов	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5
4.	Своевременность представления отчетности, составляемой бухгалтерской службой учреждения	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5
5.	Соответствие показателей по исполнению бюджета плановым значениям	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5
6.	Составление учетной политики учреждения в соответствии с нормами действующего законодательства	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5
7.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по внешним	Процент выполнения показателя за	Соотношение количества выполняемых операций без	100% - 5 баллов	5

	проверкам по ведению бухгалтерского учета	отчетный период	нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	Менее 100% - 0 баллов	
8.	Организация учета имущества и проведения инвентаризаций в соответствии с требованиями законодательства	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5
Всего					40

Критерии оценки результативности и эффективности работы бухгалтера

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значение критерия	Шкала оценивания индикатора	Баллы
1.	Своевременность и полнота начисления и перечисления заработной платы, налогов, платежей в государственный бюджет, взносов на государственное социальное страхование	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
2.	Достоверность и своевременность отражения в бухгалтерском учете операций, связанных с движением денежных средств, учитываемых на лицевых и расчетных счетах учреждения	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
3.	Достоверность и своевременность отражения в бухгалтерском учете операций, связанных с движением основных средств, материальных-запасов, товарно-материальных ценностей	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
4.	Оформление бухгалтерских документов в соответствии с требованиями,	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4

	установленными нормативно-правовыми актами вышестоящих органов, внутренними локальными актами учреждения		количеству операций, выполненных с нарушениями		
5.	Ведение учета затрат в соответствии с действующей в учреждении учетной политикой, своевременное и полное отражение на счетах бухгалтерского учета операций по учету затрат	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
6.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений непосредственного руководителя и руководителя учреждения	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
7.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по внешним проверкам по участкам учета в соответствии с должностными обязанностями	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 6 балла Менее 100% - 0 баллов	6
Всего					30

Критерии оценки результативности и эффективности работы специалиста по закупкам

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значение критерия	Шкала оценивания индикатора	Баллы
1.	Своевременностью размещения и осуществления конкурсных процедур для ведения закупочной деятельности учреждения	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
2.	Оформление в соответствии с нормами действующего законодательства документации по	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4

	ведению закупочной деятельности учреждения		количеству операций, выполненных с нарушениями		
3.	Своевременность представления отчетности в соответствии с должностными обязанностями	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
4.	Оформление и ведение документации для заключения договоров и контрактов по закупочной деятельности учреждения	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
5.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по внешним проверкам по соответствующим участкам учета	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 6 баллов Менее 100% - 0 баллов	6
6.	Своевременность возврата денежных средств, внесенных участниками конкурсных процедур в качестве обеспечения исполнения контрактов	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
7.	Своевременность выполнения поручений вышестоящего руководителя	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
Всего					30

Критерии оценки результативности и эффективности работы экономиста

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значение критерия	Шкала оценивания индикатора	Баллы
1.	Своевременность подготовки проектов перспективных, годовых и оперативных планов деятельности учреждения	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
2.	Ведение процедур нормирования и контроль за рациональным и целевым расходованием средств и финансовых ресурсов	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
3.	Своевременность представления отчетности в соответствии с должностными обязанностями	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
4.	Соответствие показателей по исполнению бюджета плановым значениям	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
5.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по внешним проверкам по соответствующим участкам учета	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 6 баллов Менее 100% - 0 баллов	6
6.	Ведение процедур планирования и своевременность подготовки плановых документов для ведения закупочной	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4

	деятельности учреждения		операций, выполненных с нарушениями		
7.	Своевременность выполнения поручений вышестоящего руководителя	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
Всего					30

**Критерии оценки результативности и эффективности работы
Заведующего канцелярией**

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значение критерия	Шкала оценивания индикатора	Баллы
1.	Своевременное проведение запланированных мероприятий по обучению персонала, повышению квалификации	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5
2.	Качество подготовки нормативно-методической и планово-отчетной, рабочей документации	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
3.	Отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с исполнением должностных обязанностей, норм охраны труда	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 5 балла Менее 100% - 0 баллов	5
4.	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины, отсутствие фактов привлечения к гражданской, административной,	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций,	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4

	уголовной ответственности		выполненных с нарушениями		
5.	Отсутствие зафиксированных искажений в отчетности и запрашиваемой информации, своевременность сдачи установленной отчетности	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
6.	Своевременность подбора и расстановки персонала организации	Процент выполнения показателя за отчетный период	Соотношение количества выполняемых операций без нарушений к количеству операций, выполненных с нарушениями	100% - 4 балла Менее 100% - 0 баллов	4
Всего					26

Критерии оценки результативности и эффективности работы гардеробщика

Критерии	Показатели	Баллы
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	1. Обеспечение соблюдения чистоты и порядка помещений гардеробной	1,5
	2. Отсутствие случаев пропажи одежды обучающихся из гардеробов школы	1,5
	3. Сохранность оборудования гардеробов школы	1,5
	4. Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	1,5
	5. Надлежащее исполнение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка школы, выполнение должностных обязанностей	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,5

Критерии оценки результативности и эффективности работы заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности

Критерии	Показатели	Баллы
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	1. Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. (акт о приемке школы)	до 3
	2. Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудования, исправных гардеробов, внутренних туалетов, спортзалов, столовых, пищеблоков, душевых и т.п.) (акт о приемке школы)	до 3

	3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 3
	4. Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	до 3
	5. Обеспечение учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	до 3
	6. Эстетические условия помещений образовательного учреждения и высокая сохранность учебного лабораторного оборудования	до 3
	7. Эстетичный вид пришкольной территории, наличие ограждений (в соответствии с планировкой здания и прилегающей территории)	до 3
	8. Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	до 3
	9. Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии, тепловой энергии	До 3
	10. Проведение инструктажа на рабочем месте (вводный и периодический) технического и обслуживающего персонала, разработка инструкций по технике безопасности для технического и обслуживающего персонала	до 3
	11. Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории, за участие в конкурсах, смотрах, фестивалях, выставках, научно-исследовательских семинарах, грантах, конференциях	до 2
	12. Проведение на базе образовательного учреждения выставок, конкурсов, научно-практических конференций, соревнований, научно-исследовательских семинаров	до 2
	13. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и технического персонала на неправомерные действия руководства школы	до 2
	14. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя по АХЧ со стороны учащихся, родителей, педагогов	до 2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		38

Критерии оценки результативности и эффективности работы лаборанта

Критерии	Показатели	Баллы
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя	1. Качественное выполнение функциональных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие опозданий, прогулов	до 1,5
	2. Содержание в исправном состоянии лабораторного оборудования, осуществление его наладки	до 1,5
	3. Сохранность лабораторного оборудования	до 1,5
	4. Подготовка оборудования к проведению экспериментов, осуществление его проверки и простой регулировки	до 1,0

учреждения или его подразделений	согласно разработанным инструкциям и другой документации	
	5. Участие в составлении и оформлении технической документации	до 1,0
	6. Качественное ведение документации (книги учета, заявок и т.д.)	до 1,0
	7. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 1,0
	8. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебных кабинетов и лабораторий	до 1,0
	9. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся	до 1,0
	10. Надлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	до 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		11,5

Критерии оценки результативности и эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию здания

Критерии	Показатели	Баллы
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	1. Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	до 1,5
	2. Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	до 1,5
	3. Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся на неправомерность действий	до 1,5
	4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	до 1,5
	5. Надлежащее исполнение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка школы, выполнение должностных обязанностей	до 1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,5

Критерии оценки результативности и эффективности работы уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели	Баллы
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	1. Качество ежедневной уборки помещений	до 1,5
	2. Качество генеральной уборки помещений	до 1,5
	3. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	до 1,5
	4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	до 1,5
	5. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	до 1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,5

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Материальная помощь предусмотрена для физических лиц, из числа работников, для которых работа в ОУ является основной.

Работникам, принятым на неполную ставку (нагрузку), сумма материальной помощи выплачивается пропорционально имеющейся нагрузке; в те месяцы, когда с учетом работы за временно отсутствующий персонал им была выработана месячная норма рабочего времени на полную ставку, материальная помощь выплачивается полностью.

Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях;
- в целях социальной поддержки (на лечение, на похороны, трудное материальное положение в семье и другие экстренные ситуации).

При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении

Работникам ОУ (в том числе работникам, находящимся, а отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) оказывается материальная помощь при несчастных случаях и стихийных бедствиях, и в целях социальной поддержки размер которой определяется руководителем учреждения с учетом предложений выборного профсоюзного органа.

Выплаты материальной помощи осуществляется при предоставлении работниками заявления, подтверждающих документов на основании приказа руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом.

Приложение 6

**к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 87
Петроградского района Санкт-
Петербурга, утвержденному
Приказом от _____ № _____**

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном	1500

		образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	
--	--	--	--

* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

ПРИНЯТО

На собрании трудового коллектива

Протокол № _____ от _____ г.

Председатель собрания

(Ф.И.О.)