

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга  
Протокол от 25 мая 2018г. №5

Мотивированное мнение  
Профсоюзного комитета первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
СОШ №285 Санкт-Петербурга учтено  
Протокол от 15 мая 2018г. №3

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом ГБОУ СОШ №285 Санкт-  
Петербурга  
от 25 мая 2018г. №19-ахр



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №285  
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

г. Санкт-Петербург  
2018 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 285 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Положение и ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга) определяет систему оплаты труда работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;

Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга, утверждённых распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»;

Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01 ноября 2005 г. N 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга»;

Распоряжением 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».

1.3. 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;

- **сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

1.4. Система оплаты труда включает в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

1.5. Выплаты компенсационного характера (доплаты) к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга 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.

1.6. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга.

1.7. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга производится на основе Схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Оплата труда специалистов и служащих ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, для которых установлены квалификационные характеристики должностей в сфере культуры, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими систему оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры, за исключением коэффициента специфики работы, размер которого устанавливается приложением №2 к настоящему Положению, и денежной выплаты отдельным специалистам, размер которой устанавливается в соответствии с приложением №9 к настоящему Положению.

1.8. Оплата труда рабочих ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно таблице 1 приложения 6 к настоящему Положению.

1.9. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.10. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.11. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования) согласно приложению 1 к данному Положению.

1.12. 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.

1.13. 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).

1.14. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга и его 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 № 285 Санкт-Петербурга (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

1.16. Категориям работников, определенных в пункте 1.22. настоящего Положения (молодым специалистам), повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

1.17. 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.

1.18. Для определения размера должностного оклада руководителей ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.19. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.20. Молодым специалистам - работникам ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, 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 № 285 Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты) устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) согласно Приложению №9 к настоящему Положению.

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

1.22. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

1.23. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

1.24. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.25. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга 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.

1.26. Повышающие коэффициенты, указанные в приложения №1 к настоящему Положению, устанавливаются исходя из условий труда, типа, вида ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

1.27. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга устанавливается согласно приложению N 1.

1.28. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга устанавливается согласно приложению N 2 руководителем ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

1.29. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением N1 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.

1.30. Коэффициент стажа для работников сферы культуры (библиотекарь).

Работникам, занимающим общеотраслевые должности в соответствии с Квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 № 37, учитывается стаж работы по специальности в организациях и учреждениях независимо от их форм собственности.

Понятие "стаж работы по специальности" означает время работы, в течение которого работник замещал должности в рамках одной специальности.

В случае, если работник занимал разные должности по специальностям в рамках одной профессии, его стаж работы по этим специальностям также суммируется.

При определении коэффициента стажа для специалистов применяется следующий порядок:

- при стаже от 2 до 5 лет максимальное значение коэффициента стажа 0,3 применяется только для работников, стаж работы которых составляет не менее 5 лет;

- при стаже от 5 до 10 лет максимальное значение коэффициента стажа 0,35 применяется только для работников, стаж работы которых составляет не менее 10 лет;

- при стаже от 10 до 20 лет максимальное значение коэффициента стажа 0,4 применяется только для работников, стаж работы которых составляет не менее 20 лет;

- недопустимо установление одинакового значения коэффициента для работников с разным стажем работы;

- установление разного значения коэффициента при одинаковом стаже работы не допускается.

Расчёт коэффициента стажа работы работникам сферы культуры устанавливается согласно приложению №3 к настоящему Положению.

1.31. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

1.31.1. Группами по оплате труда руководителей ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, согласно приложения N 4.

1.31.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга, согласно приложению N5.

1.32. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, согласно таблице 1 приложению №6 к настоящему Положению.

1.33. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

1.34. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга 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 произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга согласно таблице 2 приложения N 6 к настоящему Положению. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.35. Профессии рабочих ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга 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.

1.36. Высококвалифицированным рабочим ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга, 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.

1.37. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, 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 ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга является местом основной работы.

1.38. ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга 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, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных Комитетом образования Санкт-Петербурга.

1.39. Руководителям ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга 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 она находится.

1.40. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБОУ СОШ и средней заработной платы работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга устанавливается согласно приложению N 7 к настоящему Положению.

1.41. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга и мероприятиям, проводимым в сфере образования, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников согласно приложению N 8 к настоящему Положению.

**СХЕМА РАСЧЕТА  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И  
СЛУЖАЩИХ ГБОУ СОШ № 285 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководите ли	Специал исты	Служащ ие
1	2	3	4	5	6
<b>Базовый коэффициент</b>					
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 регулирующим	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	Базовая

				единица	единица
<b>Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <sup>1</sup>	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <sup>2</sup>	
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:			-
		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
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 <sup>3</sup>		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители	0,40		

<sup>1</sup> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга", а именно:

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

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

<sup>2</sup> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, за исключением работников, указанных в сноске 1, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга", а именно:

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

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты)

<sup>3</sup> Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностного оклада руководителя ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к настоящему положению, в два и более раз.

		структурных подразделений			
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2  
к Приказу ГБОУ СОШ №285  
Санкт-Петербурга  
от 25.05.2018г. №19

**КОЭФФИЦИЕНТ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ,  
СЛУЖАЩИМ И СПЕЦИАЛИСТАМ ГБОУ СОШ № 285 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга	
1.1	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
1.2	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
1.3	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
2	Классы (группы), реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов:	0,30-0,35
2.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
2.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
3	Педагогическим работникам (на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями)	0,01-0,02
4	Работникам, оказывающим логопедическую помощь	0,20

обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации (работникам структурного подразделения ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, оказывающих логопедическую помощь учащимся испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации)	
---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3  
к Приказу ГБОУ СОШ №285  
Санкт-Петербурга  
от 25.05.2018г. №19

**РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА СТАЖА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ  
ГБОУ СОШ №285 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

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 л.	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 4  
к Приказу ГБОУ СОШ №285  
Санкт-Петербурга  
от 25.05.2018г. №19

**ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГБОУ СОШ № 285**

## САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

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

ПРИЛОЖЕНИЕ N 5  
к Приказу ГБОУ СОШ №285  
Санкт-Петербурга  
от 25.05.2018г. №19

### ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ГБОУ СОШ № 285 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося	0,3
2	Превышение расчетной мощности здания ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
3	Количество работников в ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга	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
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
10	Наличие обучающихся в ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербург, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося	0,5
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 №6  
к Приказу ГБОУ СОШ №285  
Санкт-Петербурга  
от 25.05.2018г. №19

Таблица 1

**ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ГБОУ СОШ №285  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ДЛЯ РАСЧЕТА ИХ СТАВОК (ОКЛАДОВ)**

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

Таблица 2

**КОЭФИЦИЕНТ  
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)  
РАБОЧИХ ГБОУ СОШ №285 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный...»	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ №7  
к Приказу ГБОУ СОШ №285  
Санкт-Петербурга  
от 25.05.2018г. №19

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ  
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ОКАЗАНИЮ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ  
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ОБУЧАЮЩИМСЯ, И СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УКАЗАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, государственных организаций Санкт-Петербурга	Пределный уровень
1	2	3
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

ПРИЛОЖЕНИЕ №8  
к Приказу ГБОУ СОШ №285

**СТАВКИ  
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К  
ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ В ГБОУ СОШ, И МЕРОПРИЯТИЯМ,  
ПРОВОДИМЫМ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ В ПРОЦЕНТНОМ  
ОТНОШЕНИИ К БАЗОВОЙ ЕДИНИЦЕ, ПРИНИМАЕМОЙ ДЛЯ РАСЧЕТА  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ  
ГБОУ СОШ № 285 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 организациях	7	5	3

ПРИЛОЖЕНИЕ N 9  
к Приказу ГБОУ СОШ №285  
Санкт-Петербурга  
от 25.05.2018г. №19

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ  
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
ГБОУ СОШ № 285 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <sup>4</sup> , имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты <sup>4</sup> , имеющие	1500

<sup>4</sup>Молодые специалисты – работники ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, отвечающие требованиям статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга", а именно:

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

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

	документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	
--	---	--

## 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

### 2.1. Расчёт должностного оклада руководителей

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга 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 Санкт-Петербурга.

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению №1 к Положению.

### 2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

#### 2.2.1. Коэффициент специфики работы

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

#### 2.2.2 Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к настоящему Положению.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в

соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

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 детей и молодежи Российской Федерации).

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.

Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации и центра или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

#### 2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к настоящему Положению;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4 к настоящему Положению.

#### 2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения №1 к настоящему Положению.

#### 2.3. Пример расчета должностного оклада руководителя

$$Орук = Б_0 + Б_0 \times K_3 + Б_0 \times K_4 + Б_0 \times K_5 + Б_0 \times K_6 ,$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации;

К<sub>5</sub> - коэффициент масштаба управления;

К<sub>6</sub> - коэффициент уровня управления.

### 3. Должностные оклады специалистов (служащих) ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга

#### 3.1. Расчёт должностного оклада специалиста (служащего)

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) (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:

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

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

#### 3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

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.

##### 3.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга", а именно:

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

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты), повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

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.

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.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

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

педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1, в размере 0,33;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

### 3.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается 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.

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 от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, указанным в пунктах приложения 2/2 кроме пункта 5, осуществляющим воспитательную работу: учителям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), 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 работы педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу, при работе на 1 ставку не должен превышать:

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,2500;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

Коэффициент специфики работы в классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для учащихся с ограниченными возможностями здоровья и(или) для учающихся детей-инвалидов устанавливается в размере 0,35.

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 7 приложения 2/2 к настоящему Положению, устанавливается педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и(или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 3 приложения 2 к настоящему Положению устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга.

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 общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пункте 1.2 приложения 2 настоящего Положения, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

### 3.2.3. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к настоящему Положению.

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", 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), коэффициентом 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 детей и молодежи Российской Федерации).

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

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).

### 3.3. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_2 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 ,$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);

К<sub>2</sub> - коэффициент стажа работы;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_2 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 ,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);

К<sub>2</sub> - коэффициент стажа работы;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации.

## **4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих**

#### 4.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_c(o) = B \times T_k ,$$

где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

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

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

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.

#### 4.2. Повышающий коэффициент к тарифной ставке рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются повышающий коэффициент квалификации.

Повышающий коэффициент квалификации, указанный в таблице 2 приложения №5 к настоящему Положению, устанавливается исходя из квалификации.

##### 4.2.1. Коэффициент квалификации.

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 - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных организаций и центров осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно таблице 1 приложения №1 к настоящему Положению.

Профессии рабочих ГБОУ СОШ №285 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.

Высококвалифицированным рабочим ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, занятым на важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, 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:

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

где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

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

Кс - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5/2;  
Кк - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6/2.

## 5. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ

5.1. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга (далее - ФОТ) состоит из:

фонда должностных окладов работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга (далее - ФС);

фонда надбавок и доплат работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга (далее - ФНД).

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

При формировании ФДО 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 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 2/2 и приложением 5/2 к настоящему Положению.

5.2. Размер ФНД определяется распоряжением главы Администрации района.

5.3. Все подсчеты ведутся согласно расчета (обоснования) расходов на оплату труда Плана финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год.

5.4. Надбавки и доплаты могут выплачиваться всем работникам ГБОУ СОШ №285 в пределах средств фонда надбавок и доплат. Применение надбавки или доплаты из одной категории не исключает применение других надбавок или доплат.

5.5. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляются за счет средств фонда доплат и надбавок.

5.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга устанавливаются Распоряжением Главы Администрации района.

### **5.8. Выплаты компенсационного характера.**

5.8.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

5.8.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.8.2.1. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику, в том числе работающему по совместительству, выполняющему 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.8.2.2. Выплаты за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По 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

5.8.2.3. Оплата за работу в ночное время.

Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, не ниже 35% часовой ставки (оклада).

5.8.2.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По 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.

5.8.2.5. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников.

К дополнительной работе педагогических работников, не входящей в их должностные обязанности, но непосредственно связанной с образовательным процессом, относятся следующие виды работ: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями и др., руководство предметными, методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной работы.

Помимо дополнительной работы педагогических работников настоящим Положением устанавливается перечень иной дополнительной работы, выполняемой работниками ГБОУ СОШ №285, не входящей в их должностные обязанности: оформленная полная индивидуальная материальная ответственность, работа с фондом учебников, создание и ведение электронного каталога учебной и художественной литературы, организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности, работа с различными электронными базами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак» и др.) и электронной почтой, ведение общественной работы в интересах всех работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга.

Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга:

<b>Вид работ</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Размер доплаты в месяц</b>
Осуществление функции классного руководителя, куратора	Классные руководители, кураторы	До 50 руб. за 1 обучающегося
Проверка письменных работ учащихся	Учителя русского языка и литературы Учителя начальных классов Учителя математики	До 800 руб. за ставку заработной платы
	Учителя: химии, физики, иностранного языка, биологии, географии, истории и культуры	До 500 руб. за ставку заработной платы
	Учителя: информатики, ОБЖ, черчения	До 300 руб. за ставку заработной платы
Заведование специализированными кабинетами	Работники учреждения	До 5000 руб.
Оформленная полная индивидуальная материальная ответственность	Работники учреждения	До 10000 руб.

Работа с фондом учебников	Заведующий библиотекой, библиотекарь	До 10000 руб.
Создание и ведение электронного каталога учебной и художественной литературы	Заведующий библиотекой, библиотекарь	До 5000 руб.
Организация работы проведения занятий с педагогическим составом	Уполномоченный по делам ГОиЧС	До 10000 руб.
Руководство методическим объединением по предмету, руководство творческой группой, руководство проблемной группой	Педагогические и административные работники	До 10000 руб.
Ведение общественной работы в интересах всех работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга	Председатель профкома	До 10000 руб.
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Назначенный работник школы	До 10000 руб.
Работа с различными электронными базами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак» и др.) и электронной почтой	Назначенное ответственное лицо	До 10000 руб.
Организация деятельности педагогов образовательного учреждения в проекте «Дистанционное обучение детей-инвалидов»	Ответственный за организацию дистанционного обучения	До 10000 руб.

5.8.3 Размер надбавок и доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в их должностные обязанности, но непосредственно связанной с образовательным процессом, устанавливает Комиссия ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга по установлению надбавок и доплат за работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, осуществляющая свою деятельность в соответствии с Положением о Комиссии ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга по установлению надбавок и доплат работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности.

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

5.8.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно в дни выплаты заработной платы.

Конкретный размер доплаты устанавливается индивидуально трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с работником.

5.8.6. 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.;

- в связи с изменением размера ФНД в соответствии с распоряжением главы администрации района.

### **5.9. Выплаты стимулирующего характера.**

5.9.1. Для стимулирования работника к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат и порядок их установления определяются ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.9.2. Надбавка за эффективность деятельности устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга.

5.9.3. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности 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 следующим нормативным документам:

- Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

- Распоряжению Комитета по образованию от 20 августа 2013 года № 1862-р «Об утверждении методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга;

- Распоряжению Комитета по образованию от 09 сентября 2013 года № 2071 «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящиеся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга;

- Распоряжению Комитета по образованию от 30 сентября 2013 года № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга.

5.9.4. Оценку эффективности деятельности осуществляет Комиссия по оценке эффективности деятельности работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга (далее – Комиссия), работа которой регламентируется Положением о Комиссии.

5.9.5. Показатели и критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью настоящего Положения (приложение №10).

5.9.6. Отчетный период для расчета надбавки за эффективность деятельности работников устанавливается:

- с 1 июля по 31 декабря (1 полугодие);
- с 1 января по 30 июня (2 полугодие).

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

5.9.8. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник заполняет оценочный лист «Показатели и критерии эффективности деятельности» по своей должности по форме, утвержденной Комиссией, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл эффективности» по каждому показателю. Показатель учитывается только при наличии подтверждающих документов и (или) официальной информации.

5.9.9. Оценочный лист сдается работником в Комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

Работники ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, включенные в состав Комиссии, представляют документы Комиссии на общих основаниях.

5.9.10. Проведение оценки показателей и критериев осуществляется по балльной системе. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками материалов, отражающих результаты профессиональной деятельности по установленным критериям, и на основании имеющихся данных открытым голосованием определяет «сводный балл эффективности» каждого работника за отчетный период.

Результаты Комиссии оформляются в специальной графе оценочного листа деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, проставленным Комиссией, подписывается всеми членами Комиссии, доводится до сведения работника.

На основании оценочных листов Комиссия готовит и подписывает заключение об оценке эффективности деятельности работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга – Сводный оценочный лист выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга в баллах по форме, утверждённой Комиссией.

Сводный оценочный лист утверждается протоколом Комиссии. Протокол комиссии передается в течение 10 (десяти) рабочих дней директору ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга для издания приказа об установлении стимулирующих выплат.

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

5.9.12. В случае несогласия с размером «сводного балла эффективности», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решения о размере «сводного балла эффективности».

В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссию по рассмотрению трудовых споров или в суде.

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

«Цена» одного балла утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга.

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

5.9.15. Решение Комиссии во всех случаях утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга, который до утверждения проверяет обоснованность данного решения и его соответствие правилам, установленным настоящим Положением.

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

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

5.9.18. 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.

## **6. Премияльные выплаты по итогам работы**

6.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга.

6.2. Установлением премиальных выплат работникам решаются следующие задачи:

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

6.3. В ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга 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.

6.4. 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.

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

6.6. Решение о премировании работников принимает директор на основании письменных ходатайств руководителей 2-го и 3-го уровней.

Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам оформляется приказом.

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

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

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

6.10. 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, 75, 80 лет).

6.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, а также при наличии дисциплинарных взысканий, премия работнику не выплачивается.

6.12. Основаниями премирования работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга 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 20000 руб.
Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года	До 20000 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 20000 руб.
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)	До 25000 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 20000 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 20000 руб.
	Высокое качество выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	До 10000 руб.
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 20000 руб.

	высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	До 10000 руб.
	высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т. д.)	До 10000 руб.
	высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	До 10000 руб.
	высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, объединений ОДОД	До 20000 руб.
	высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности	До 10000 руб.
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	До 20000 руб.
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования ОУ, проведения централизованных мониторингов и экспертиз	До 20000 руб.
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	До 15000 руб.
	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	До 10000 руб.
Социальный педагог, ответственное лицо	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию	До 15000 руб.
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	До 15000 руб.
	Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга	До 10000 руб.
	Высокий уровень оформления тематических выставок	До 10000 руб.
	Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет	До 20000 руб.
Зам. директора по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации	До 20000 руб.
	За своевременное проведение конкурсных процедур	До 20000 руб.
	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	До 20000 руб.
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 10000 руб.
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 10000 руб.
	За высокий уровень работы по исполнению договоров	До 20000 руб.

	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 20000 руб.
	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	До 20000руб.
Для категории по должности «Рабочие»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году	До 20000 руб.
	Высокое качество проведения генеральных уборок	До 10000 руб.
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 10000 руб.
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 10000 руб.
	За качественную работу по благоустройству территории	До 1000 руб.
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	До 2500 руб.

## **7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

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

7.2. Материальная помощь работникам ГБОУ СОШ № 285 выплачивается в следующих случаях:

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

7.3. 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.

7.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга по согласованию с председателем выборного представительного органа работников.

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

7.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 285 Санкт-Петербурга.

## **8. РАЗМЕРЫ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

8.1. Заработная плата перечисляется безналичным путем на банковскую карту платежной системы «МИР» ПАСО «СБЕРБАНК». Оформление (открытие) банковской карты осуществляет ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга.

8.2. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (в рублях).

8.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Основная часть заработной платы выплачивается не позднее 12 числа месяца, следующего за периодом расчета. Авансовая часть – не позднее 27 числа, являющемся периодом расчета.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников ГБОУ СОШ №285 Санкт-Петербурга с учетом мнения представительного органа, утверждается приказом директора и подлежит ознакомлению под подпись каждым сотрудником.

9.2. Внесение изменений в Положение, связанное с внесением изменений в нормативные акты Российской Федерации, Правительства Санкт-Петербурга, Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга, администрации Красносельского района Санкт-Петербурга, носящими императивный характер, осуществляется Приказом директора.

Приложение 10

### ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ №285 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**Показатели и критерии эффективности деятельности для категории работников в должности «Учитель», «Педагог дополнительного образования», «Воспитатель ГПД», «Руководитель II и III уровня», непосредственно связанный с образовательным процессом, «Прочие педагогические работники», а также для работников в должности из категории «Прочие специалисты».**

#### 1. Должность «Учитель»

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл
1.1. Качество усвоения учебных программ учащихся за полугодия	40-45% - 1 балл 46-51% - 2 балла 52-56% - 3 балла 57-61% - 4 балла 62% и выше – 5 баллов	5
1.2. Уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания «освоил – не освоил» (для 1 класса)	100% - 5 баллов 95% - 4 балла 90% - 3 балла	5



	Федеральный уровень (1-10 место) – 5 баллов	
4.1. Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	Представления опыта работы: МО – 2 балл Педсовет – 3 балла Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных) - 5	10
4.2. Степень активности инновационной (проектной) деятельности (при предоставлении документов) ( Баллы не суммируются)-	Районный уровень – 3 балла городской уровень – 4 балла Федеральный уровень – 5 б.	5
4.3. Открытые мероприятия по предмету:	Школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 бал. городской уровень – 7 бал. Федеральный уровень – 10 б.	25
5.1. Профессиональные конкурсы ( Баллы не суммируются)-	Участие без победы: районный уровень – 2 городской уровень – 3 Федеральный уровень – 4  Призовые места: районный уровень – 4 городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10	4       10
5.2. Ведение рубрики на сайте образовательной организации	Наличие, смена информации	2
5.3. Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога	Наличие	2
6.1. Соблюдение требований действующего законодательства	Отсутствие жалоб	2
6.2. Наличие благодарственных писем	Район – 5 баллов Город – 7 баллов Регион , РФ – 10 баллов	22
6.3. Обеспечение условий жизнедеятельности	Отсутствие травм	3
7.1. Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. ( в том числе электронной документации)	Отсутствие замечаний	3

## 2. Должность «Библиотекарь», «Заведующий библиотекой»

№	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Макс. балл
1	Ведение журнала учета поступающих	Отсутствие замечаний	2



1.2.Организация и проведение профилактической работы с учащимися (для педагога-психолога, социального педагога, «учитель –логопед»)	Отчет о проведенных мероприятиях	1 балл за мероприятие
1.3.Сохранение контингента	100%	5
1.4.Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (Для методиста)	Отчет	3
1.5.Обеспечение повышения квалификации педагогических кадров (Для методиста)	Отсутствие нарушений	2
1.6.Обеспечение своевременного прохождения аттестации педагогическими кадрами (Для методиста)	Отсутствие нарушений	2
1.7.Динамика успешной аттестации педагогов (Для методиста)		2
1.8.Результативность методической поддержки творческих инициатив и достижений педагогов (Для методиста)	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	3
1.9.Результативность методической поддержки публичного представления опыта педагогов (Для методиста)	Представление опыта педагогами	5
1.10.Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства города в методической работе (Для методиста)	Договоры о сотрудничестве	2
<b>Показатель 2 Успешность процесса развития, воспитания обучающихся и показатели динамики их достижений</b>		
2.1.Динамика уровня воспитанности учащихся группы (воспитатель ГПД)	Любая форма отчетности	2
2.2.Вовлеченность учащихся в конкурсное движение	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 2 балла 11-20 чел. - 3балла	6
2.3.Уровень достижений уч-ся в конкурсном движении	Призовые места школьный уровень – 3б районный уровень – 5б городской уровень – 7б Федеральный уровень – 10 б	25

<b>Показатель 3. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности</b>		
3.1. Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	Представления опыта работы: МО – 2 балл	2
	Педсовет – 3 балла	3
	Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных)	5
3.2. Степень активности инновационной (проектной) деятельности (при предоставлении документов)	Районный уровень – 3 баллов городской уровень – 4 баллов Федеральный уровень – 5 баллов	12
<b>Показатель 4. Общественно-педагогическая деятельность</b>		
4.1. Включение педагога в состав жюри профессиональных, детских конкурсов и олимпиад, в состав экспертного совета	Экспертиза. Членство в жюри. (общественные комиссии)	5
<b>Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности</b>		
5.1. Профессиональные конкурсы	Участие без победы: районный уровень – 2б городской уровень – 3б Федеральный уровень – 4б	4
	Призовые места: районный уровень – 4б городской уровень – 7б Федеральный уровень – 10б	
5.2. Ведение рубрики на сайте образовательной организации	Наличие, смена информации	2
5.3. Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;	Наличие	5
<b>Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса, трудовая дисциплина</b>		
6.1. Соблюдение требований действующего законодательства	Отсутствие жалоб	3
6.2. Наличие благодарственных писем	Район – 5 баллов	22
	Город – 7 баллов Регион, РФ – 10 баллов	
6.3. Обеспечение условий жизнедеятельности	Отсутствие травм	2
<b>Показатель 7. Качественное ведение школьной документации.</b>		
7.1. Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Отсутствие замечаний	5

### 3. Должность «Педагог ОДОД»

Критерий	Значение критерия	Максимальное значение
----------	-------------------	-----------------------

		ный балл
<b>Показатель 1. Обеспечение высокого уровня учебно-воспитательного процесса</b>		
Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	40-50% - 2 балла 51-70% - 3 балла 71-80% - 4 балла 81% и выше – 5 баллов	5
Организация и проведение мониторингов. Системные исследования разного уровня для использования результатов в работе	Карты динамики	1
Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне; ( Баллы определяется по высшему показателю)	Районный уровень 1-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла	5
	Городской уровень 1-2 чел. - 3 балл 3-4 чел. - 5 балла 5 чел. - 7 балла	7
	Федеральный и международный уровень - 10	10
Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня: на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне; ( Баллы определяется по высшему показателю)	Школьный уровень 1 – 3 место – 2 балла районный уровень 1-3 место – 4 баллов Городской уровень 1-5 место – 8 баллов Федеральный уровень 1 – 10 место – 10 баллов	10
Организация исследовательской деятельности обучающихся	Школьный уровень: 1 – 3 место – 2 балла; районный уровень: 1-3 место – 4 балла; Городской уровень: 1-5 место – 8 баллов; Федеральный уровень: 1 – 10 место – 10 баллов	10
Наличие и реализация авторской программы; организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания)	Отчет по реализации программы	2
Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации программ ОДОД	Итоги мониторинга: 50%-70% - 3балла 70% - 100% - 5 баллов	5
<b>Показатель 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства</b>		
Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях программах, грантах, имеющих профессиональное значение	Участие без победы: районный уровень – 2 городской уровень – 3 Федеральный уровень – 4	4

	Призовые места: районный уровень – 4 городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10	10
Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества	подтверждающие документы	5
Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Районный уровень – 3 баллов городской уровень – 4 баллов Федеральный уровень – 5 баллов	5
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта ( Баллы определяется по высшему показателю)	Представления опыта работы: МО – 2 балл Педсовет – 3 балла	3
	Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных) – 5 б.	5
Педагогическое сопровождение молодых специалистов	Подтверждающие документы	2
<b>Показатель 3. Обеспечение доступности качественного образования</b>		
Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении;	Подтверждающие документы	3
Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «Группы риска».	Подтверждающие документы	3
<b>Показатель 4. Информационная открытость</b>		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации	Наличие, смена информации	2
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;	Наличие	5
<b>Показатель 6. Сохранение здоровья обучающихся</b>		
Отсутствие фактов детского травматизма	Отсутствие	3
<b>Показатель 7. Уровень коммуникативной культуры при общении с всеми участниками образовательного процесса, трудовая дисциплина</b>		
Соблюдение требований действующего законодательства	Отсутствие жалоб	5
Наличие благодарственных писем	Наличие	5
<b>Показатель 8. Качественное ведение школьной документации</b>		
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5

#### 4. Руководители 2 и 3 уровня (руководящих учебной работой)

п/п	Показатель	Критерии	Макс.
-----	------------	----------	-------

			<b>балл</b>		
1	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ ГОО СПб)	Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч. года (процент реализации часов учебного плана - 100%	3		
		Сохранение контингента обучающихся, в том числе между ступенями (этапами) обучения: 100%	2		
		Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования (процент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации): 100%	3		
		Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	3		
		Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100%	3		
		Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100%	3		
1		- все выпускники 11 класса получили баллы ЕГЭ по обязательным предметам выше нижней границы нормы	2		
		- выпускники 11 класса по предмету по выбору получили баллы ЕГЭ выше нижней границы нормы	2		
		- в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов	2		
		-Качество выполнения ВПР и диагностики в динамике	2		
		2.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Комплектование классов-комплектов/учебных групп Наличие нормативно-организационной документации	2
		3.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении (учитывается наивысший результат)	Всероссийская олимпиада школьников Предметные олимпиады: районный уровень– 2 балла Городской уровень– 3 баллов Федеральный уровень– 5 баллов	5
- наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций районного, регионального, всероссийского, международного уровня районный уровень– 2 балла Городской уровень– 3 баллов Федеральный уровень– 5 баллов Международный уровень – 7 баллов	7				
4.	Участие в независимых сертифицированных исследованиях	районный уровень– 2 балла Городской уровень– 3 баллов Федеральный уровень– 5 баллов	5		
5.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	5		
6.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования	5		

		Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	5
7.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»: - соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником.	2 1 1 1
8.	Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников (100% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	1
		Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта): Районный уровень – 2 баллов городской уровень – 3 баллов Федеральный уровень – 4 баллов Международный уровень – 5 баллов	5
		Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 3 года	1
		Проведение обучающих семинаров на базе ОУ	3

### 5. Руководители 2 и 3 уровня (руководящих воспитательной работой и ОДОД)

п/п	Показатель	Критерии	Макс. балл
1	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ ГОО СПб)	Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч. года (процент реализации часов учебного плана - 100%	3
		Сохранение контингента обучающихся, в том числе между ступенями (этапами) обучения: 100%	2
2.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Комплектование классов-комплектов/учебных групп Наличие нормативно-организационной документации	2
3.	Эффективное управление структурными/инфраструктурным и подразделениями	Эффективное управление ОДОД: - сохранение контингента - численность обучающихся в отделении дополнительного образования: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом	5
		- полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей (процент реализации часов учебно-производственного плана): не менее 90%	5
		- укомплектованность штата ОДОД (педагогические работники): не менее 96 %	5
4.	Эффективность	Снижение коэффициента травматизма по отношению	

	работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	к предыдущему периоду или отсутствие	3
5.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и т.д. (учитывается наивысший результат)	Наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций районного, регионального, всероссийского, международного уровня районный уровень – 4 балла Городской уровень – 5 баллов Федеральный уровень – 7 баллов Международный уровень – 10 баллов	10
6.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	5
7.	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 предыдущим Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)	2 2
8.	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	5 5
9.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ Развитие внутренней и внешней структуры сайта. Наличие электронного банка документов	2 2 2
10.	Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников (100% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	3
		Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 3 года	2
		Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта): Районный уровень – 2 баллов городской уровень – 3 баллов Федеральный уровень – 4 баллов Международный уровень – 5 баллов	5
		Проведение мероприятий на базе ОУ	3

## 6. Должность «юрисконсульт»

Показатель	Критерии	Макс. балл
1. Информационная	Своевременное реагирование на изменения в	5

обеспеченность	действующем законодательстве РФ.	
2. Своевременное донесение информации до сотрудников	Организация и проведение мероприятий, направленных на информирование сотрудников ОО об изменениях в действующем законодательстве РФ	3
3. Качественное юридическое сопровождение	Своевременный и качественный подход к разработке и заключению контрактов, договоров	3
4. Своевременная отчетность	Своевременное и качественное представление отчетов, информации в рамках своей компетенции	3
5. Результативность	Отсутствие нарушений при разработке проектов Устава, локальных актов, распорядительных документов Положительные результаты при рассмотрении судебных споров, выполнении работы, связанной с изучением и подготовкой сложной документации	5 5
6. Содействие в совершенствовании ГБОУ СОШ 285 как организации в целом	Внесение эффективных предложений по плановому развитию ОО	3
7. Своевременное оказание юридической поддержки	Своевременное и качественное выполнение поручений директора ОО	5
8. Положительные отзывы	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов	5
9. Дополнительная деятельность	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	3
10. Отсутствие жалоб	Эффективность взаимодействия с посетителями, персоналом по вопросам деятельности учреждения	5
11. Трудовая дисциплина	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	5

### 7. Должность «Главный бухгалтер»

№ п/п	Критерии	Показатели	
1	<b>Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина</b>		
1.1.	Выполнение требований действующего законодательства по вопросам финансово-хозяйственной деятельности <i>(учитывается по одной должности указанной деятельности)</i>	Наличие (отсутствие) замечаний по итогам ревизии и других проверок:	
- отсутствуют		5	
- имеются однократные незначительные отступления или нарушения		3	
	- наличие более 2 замечаний	0	

1.2.	Исполнительская дисциплина (учитывается по данной должности)	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя	
		- отсутствуют замечания	3
		- незначительные замечания	1
		- существенные нарушения	0
		Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	2
1.3.	Своевременность и качество представления бухгалтерской отчетности	Отсутствие замечаний по срокам предоставления бухгалтерской отчетности	5
		Качество выполнения	5
		- отсутствие ошибок, замечаний	3
		- однократные несущественные ошибки	0
		- существенные ошибки, замечания	0
1.4.	Своевременность и качество подготовки сведений для налоговой отчетности	Отсутствие замечаний по срокам предоставления сведений	2
		Качество выполнения	2
		- без исправлений	1
		- до 5% исправлений от общего кол-ва отчетности	0
		- свыше 5% исправлений от общего кол-ва отчетности	0
1.6.	Своевременность и качество представления отчетности в ПФР, ФСС	Отсутствие штрафных санкций за несвоевременное предоставление отчетности в ПФР, ФСС	2
		Качество выполнения	2
		- отсутствие ошибок, замечаний	1
		- однократные несущественные ошибки	0
		- существенные ошибки, замечания	0
1.7.	Своевременность и качество представления статистической отчетности	Отсутствие штрафных санкций за несвоевременное предоставление отчетности в органы статистики	2
		Качество выполнения	2
		- отсутствие ошибок, замечаний	1
		- однократные несущественные	1

		ошибки - существенные ошибки, замечания	0
1.8.	Своевременное и качественное представления иной отчетности и (или) запрашиваемой информации	Отсутствие замечаний по срокам предоставления иной отчетности и (или) запрашиваемой информации и (или) <b>обоснованное</b> предоставление запрашиваемой информации с нарушением сроков	3
		Качество выполнения - отсутствие ошибок, замечаний	3
		- однократные несущественные ошибки - существенные ошибки, замечания	1 0
1.9.	Исполнение бюджетного финансирования	Расходование средств субсидий на выполнение государственного задания и субсидий на иные цели:	
		- 100%	5
		- от 95% до 100% - менее 95%	3 0
1.10.	Наличие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	3
		- наличие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	0
1.11.	Осуществление контроля за ведением бухгалтерского учета и своевременным отражением операций на счетах бухгалтерского учета	- ведется	3
1.12.	Контроль за соответствием расчетов по необходимым материальным, трудовым и финансовым затратам	- соблюдается	3
1.13.	Контроль за целевым и эффективным расходованием выделенных средств	- соблюдается	3

1.14.	Контроль за сроками выполнения договорных обязательств	- соблюдается	3
1.15.	Своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов ( <i>учитывается при наличии</i> )	Оперативная подготовка документов: - положения, за 1 ед. - приказы от 1 - до 5 ед. - протоколы от 1 - до 5 ед.	3 1 1
1.16.	Организация своевременного и необходимого обучения	-обучение в организациях по повышению квалификации -участие в обучающихся семинарах -изучение законодательных нововведений	4 2 3

### 8. Должность «Бухгалтер»

№ п/п	Критерии	Показатели	
1	<b>Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина</b>		
1.1.	Выполнение требований действующего законодательства по вопросам финансово-хозяйственной деятельности ( <i>учитывается по одной должности указанной деятельности</i> )	Наличие (отсутствие) замечаний по итогам ревизии и других проверок: - отсутствуют - имеются однократные несущественные отступления или нарушения  - наличие более 2 замечаний	3 2 0
1.2.	Исполнительская дисциплина ( <i>учитывается по данной должности</i> )	Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухгалтерского учета, качественное ведение документации: - отсутствие ошибок - до 5% допущенных ошибок или однократные несущественные ошибки - свыше 5% допущенных ошибок или ошибки несущественны, но повторяются в течение периода	3 2 0
Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя - отсутствуют замечания - незначительные замечания - существенные нарушения		2 1 0	
Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение		1	

		должностных обязанностей	
1.3.	Своевременность и качество подготовки сведений для бухгалтерской отчетности	Отсутствие замечаний по срокам предоставления сведений	3
		Качество выполнения - без исправлений - до 5% исправлений от общего кол-ва отчетности - свыше 5% исправлений от общего кол-ва отчетности	3 2 0
1.4.	Своевременность и качество предоставления налоговой отчетности и отчетности по страховым взносам	Отсутствие замечаний по срокам предоставления сведений	5
		Качество выполнения - без исправлений - до 5% исправлений от общего кол-ва отчетности - свыше 5% исправлений от общего кол-ва отчетности	5 3 0
1.5.	Своевременность и качество предоставления статистической отчетности	Отсутствие замечаний по срокам предоставления отчетности	4
		Качество выполнения - без исправлений - до 5% исправлений от общего кол-ва отчетности - свыше 5% исправлений от общего кол-ва отчетности	4 2 0
1.6.	Своевременность и качество представления иной отчетности и (или) запрашиваемой информации	Отсутствие замечаний по срокам предоставления иной отчетности и (или) запрашиваемой информации и (или) <b>обоснованное</b> предоставление запрашиваемой информации с нарушением сроков ( <i>учитывается при наличии</i> )	2
		Качество выполнения - отсутствие ошибок, замечаний - однократные незначительные ошибки - существенные ошибки, замечания	2 1 0
1.7.	Своевременность и качество представления персонализированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ	Отсутствие замечаний по срокам предоставления отчетности	3
		Качество выполнения - без исправлений - до 5% исправлений от общего кол-ва отчетности - свыше 5% исправлений от общего кол-ва отчетности	3 2 0
1.8.	Своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с расчетами по оплате труда	- своевременное отражение	3
		- однократное нарушение сроков	1
1.9.	Отсутствие замечаний по начислению	- отсутствие ошибок, замечаний	3

	заработной платы работников учреждения, начислений и перечислений налогов и сборов, страховых взносов, других выплат	- однократные незначительные ошибки, замечания  - существенные ошибки, замечания	1  0
1.10.	Своевременная выплата заработной платы	В соответствии с установленными сроками	2
1.11.	Своевременное оформление расчетных листов по заработной плате работников учреждения	Выдача на руки работникам в установленные сроки	2
1.12.	Своевременное формирование документации, обеспечение их сохранности и сдача в архив	Соблюдается	3
1.14.	Целевое использование фонда заработной платы	- показатель выполняется полностью	3
1.15.	Организация своевременного и необходимого обучения	-обучение в организациях по повышению квалификации -участие в обучающих семинарах -изучение законодательных нововведений	4 2 3

## 9. Должность «Экономист»

№ п/п	Критерии	Показатели	
1	<b>Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина</b>		
1.1.	Выполнение требований действующего законодательства по вопросам финансово-хозяйственной деятельности <i>(учитывается по одной должности указанной деятельности)</i>	Наличие (отсутствие) замечаний по итогам ревизии и других проверок:  - отсутствуют - имеются однократные незначительные отступления или нарушения  - наличие более 2 замечаний	3  2  0
1.2.	Исполнительская дисциплина <i>(учитывается по данной должности)</i>	Отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухгалтерского учета, качественное ведение документации:  - отсутствие ошибок - до 5% допущенных ошибок или однократные незначительные ошибки	3  2

		- свыше 5% допущенных ошибок или ошибки незначительны, но повторяются в течение периода	0
		Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя	
		- отсутствуют замечания	2
		- незначительные замечания	1
		- существенные нарушения	0
		Отсутствие дисциплинарных нарушений	2
		Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
1.3.	Своевременность и качество подготовки сведений для бухгалтерской отчетности	Отсутствие замечаний по срокам предоставления сведений	3
		Качество выполнения	
		- без исправлений	3
		- до 5% исправлений от общего кол-ва отчетности	2
		- свыше 5% исправлений от общего кол-ва отчетности	0
1.4.	Своевременность и качество представления иной отчетности и (или) запрашиваемой информации <i>(учитывается при наличии)</i>	Отсутствие замечаний по срокам предоставления иной отчетности и (или) запрашиваемой информации и (или) <b>обоснованное</b> предоставление запрашиваемой информации с нарушением сроков	2
		Качество выполнения	
		- отсутствие ошибок, замечаний	2
		- однократные незначительные ошибки	1
		- существенные ошибки, замечания	0
1.5.	Своевременная и качественная подготовка исходных данных для составления проектов хозяйственно-финансовой деятельности	Отсутствие замечаний по срокам предоставления данных	5
		- отсутствие ошибок, замечаний	5
		- однократные незначительные ошибки, замечания	3
		- существенные ошибки, замечания	0
1.6.	Своевременное и качественное формирование данных к проекту хозяйственно-финансовой деятельности в АИСБП-ЭК	Отсутствие замечаний по срокам предоставления данных	3
		- отсутствие ошибок, замечаний	4
		- однократные незначительные ошибки, замечания	2
		- существенные ошибки, замечания	0
1.7.	Своевременное и качественное формирование тарификации в АИСБП-ЭК	Отсутствие замечаний по срокам предоставления тарификации	4
		- отсутствие ошибок, замечаний	4
		- однократные незначительные ошибки, замечания	2

		- существенные ошибки, замечания	0
1.8.	Контроль за соответствием расчетов по необходимым материальным, трудовым, финансовым затратам, по затратам на предоставление питания обучающимся	- соблюдается	2
1.9.	Контроль за целевым и эффективным расходованием выделенных средств	- соблюдается	2
1.10.	Контроль за сроками выполнения договорных обязательств	- соблюдается	2
1.11.	Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности учреждения	- до 3-х раз в квартал предложений о внесении изменений в ПФХД	1
1.12.	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных бюджетных средств	<i>1 раз в год</i> - на 100% - не менее 90%	3 2
1.13.	Качественная подготовка документации на использование экономии (перераспределение денежных средств между кодами ОСГУ)	- согласовано УКФ - допускается 1 отказ УКФ из 5 поданных заявок - более 1 -го отказа УКФ из 5 поданных заявок	5 3 0
1.14.	Организация своевременного и необходимого обучения ( <i>за каждый показатель</i> )	-обучение в организациях по повышению квалификации -участие в обучающихся семинарах -изучение законодательных нововведений	4 2 3

**10. Должность «Заместитель директора по административно-хозяйственной работе»**

п/п	Показатель	Критерии	Макс. балл
1	Обеспечение комплексной безопасности школы	Выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	2

		Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных документов	2
		Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности	2
		Поддержание АПС в рабочем состоянии	2
		Поддержание в рабочем состоянии автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	2
		Поддержание КТС в рабочем состоянии	2
		Проведение мероприятий по повышению уровня безопасности	2
2	Выполнение требований действующего законодательства по вопросам хозяйственной деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов	3
		Отсутствие предписаний контролирующих органов	3
		Отсутствие обоснованных жалоб	5
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии с действующими нормативами	Отсутствие предписаний контрольных органов	3
4	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Проведение своевременных мероприятий, наличие Акта приемки на 1 сентября нового учебного года	10
5	Сохранность материально-технической базы школы	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	2
		Поддержание приборов учета потребления энергии в рабочем состоянии, контроль соблюдения установленных лимитов потребления энергии	2
		Наличие и выполнение программы энергосбережения	2
		Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	2
6	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду или отсутствие	3

7	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	3
8	Качество и своевременность организации ремонтных работ	Наличие перспективных планов текущего и капитального ремонта зданий и помещений ОУ	2
9	Своевременное предоставление отчетности и (или) иной запрашиваемой информации	Своевременность	1
10	Исполнение предписаний контролирующих органов	Своевременность, полнота и качество	5
11	Подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию здания и приобретению материалов	Своевременность и качество	2
12	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Своевременность и качество	3
13	Организация инвентарного учета и имущества школы	Отсутствие замечаний	2
14	Эффективность взаимодействия с персоналом по вопросам деятельности учреждения, со сторонними организациями и службами	Отсутствие жалоб	3
15	Контроль за сроками выполнения договорных обязательств	Соблюдение сроков	2

### 11. Должность «Младший обслуживающий персонал»

п/п	Показатель	Критерии	Макс. балл
1	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений	Отсутствие жалоб	2
2	Проведение генеральных уборок	Отсутствие жалоб	3
3	Выполнения заявок по устранению технических неполадок	Оперативность	3
4	Обеспечение сохранности имущества, инструментов	Отсутствие жалоб	2
5	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Участие в подготовке	3
6	Устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	Оперативность	2
7	Трудовая дисциплина	Отсутствие нарушений	2
8	Интенсивность, напряженность и сезонность работы		3
9	Выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	Оперативность и качество	2
10	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов		3

## 12. Должность «Секретарь директора», «Инспектор по кадрам»

п/п	Показатель	Критерии	Макс балл
1	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов, приказов и др, адресная работа с входящей документацией	Отсутствие нареканий	3
2	Контроль своевременности исполнения документов сотрудниками	Своевременность исполнения	3
3	Качественное и своевременное предоставление отчетной документации	Отсутствие замечаний	2
4	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов		3
5	Эффективность взаимодействия с посетителями, персоналом по вопросам деятельности учреждения	Отсутствие жалоб	3
6	Трудовая дисциплина	Отсутствие жалоб	3
7	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Своевременность и качество	3

## 13. Должность «Лаборант»

п/п	Показатель	Критерии	Макс балл
1	Сохранность лабораторного оборудования		3
2	Предотвращение и устранение неполадок оборудования	Своевременность	5
3	Ведение документации (книги учета, заявки и пр.)		2
4	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, учащихся, педагогов		3
5	Трудовая дисциплина	Отсутствие жалоб	2

## 14. Должность «Системный администратор», «Звукорежиссер», «Видеоинженер»

п/п	Показатель	Критерии	Макс балл
1	Эффективность привлечения программных ресурсов для повышения качества образовательного - воспитательного процесса школы;		3
2	Эффективная и качественная работа по организации функционирования локальной сети в школе и наладке компьютерного оборудования;	Бесперебойная работа	5
3	Качественное и своевременное обновление сайта школы, страниц ОО в социальных сетях	Своевременность обновления информации	2
4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ		3

5	Фото и видеосъемка школьных мероприятий, обработка, монтаж материалов и их размещение на сайте школы	Качество материалов	2
6	Консультирование педагогов и учащихся по различным вопросам технического характера, помощь в восстановлении файлов и документов, удаление вредоносных программ и вирусов		2
7	Эффективная и качественная работа с информационными порталами, АИСУ, базами данных	Отсутствие замечаний, соблюдение сроков	2
8	Трудовая дисциплина	Отсутствие нарушений	2
9	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Своевременность и качество	3

### 15. Должность «Заведующий хозяйством»

№ п/п	Критерии	Максимальный балл
<b>Критерий 1. Качество работы коммуникационной среды ОО</b>		
1.	Бесперебойная работа технических коммуникационных средств ОО (сервера, сетевые средства): <ul style="list-style-type: none"> <li>• простой менее 5 % рабочего времени</li> <li>• простой менее 10 % рабочего времени</li> <li>• простой более 10 % рабочего времени</li> </ul>	4 3 0
2.	Бесперебойная работа программных коммуникационных средств ОО (портал документооборота, рассылки, корпоративная электронная почта): <ul style="list-style-type: none"> <li>• простой менее 5 % рабочего времени</li> <li>• простой менее 10 % рабочего времени</li> <li>• простой более 10 % рабочего времени</li> </ul>	4 3 0
3.	Бесперебойная работа сетевого узла (сайта) ОО (без учета документированных аварийных простоев хостинг-провайдера): <ul style="list-style-type: none"> <li>• простой менее 3 % календарного времени</li> <li>• простой менее 6 % календарного времени</li> <li>• простой более 6 % календарного времени</li> </ul>	4 3 0
4.	Безопасность коммуникационной среды ОО <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие глобальных (в масштабах организации) вирусных инвазий</li> <li>• отсутствие глобальных (в масштабах организации) потерь данных</li> <li>• отсутствие утечек конфиденциальной информации из систем обработки персональных данных ОО</li> </ul>	3 3 3
Общее количество баллов по критерию 1		21
<b>Критерий 2. Организация работы</b>		
1.	Развитие ИКТ компетенций коллектива ОО (базовые навыки, прикладное ПО,	

	корпоративное ПО): <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне инструктажа</li> <li>• на уровне повышения квалификации (в том числе собственными силами ОО)</li> <li>• на уровне организации HelpDesk (службы поддержки сотрудников в режиме реального времени)</li> </ul>	2 2 2
2.	Внедрение ИКТ технологий в УВП и административную работу	до 2
3.	Высокий уровень ИКТ подготовки и проведения педсоветов, родительских собраний и публичных мероприятий	до 2
4.	Информационно-методическая поддержка повышения квалификации работников ОО, методическая проходжение мониторингов, тестирований и т.д.	до 4
5.	Обеспечение планирования административно-хозяйственной деятельности ОО, работы по улучшению материально-технической базы ОО (подготовка тех. заданий работы в комиссиях по закупкам и др.	до 4
Общее количество баллов по критерию 2		18
<b>Критерий 3, Эффективность управленческой деятельности</b>		
1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.)	до 3
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля (проверка заполнения электронных журналов)	до 3
3.	Системность и высокий методический уровень мониторинга обученности учащихся	до 3
4.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации (сбор и систематизация данных электронной базы ГИА, аттестатов)	до 5
5.	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны работников ОО и родителей (законных представителей) обучающихся ОО	2
Общее количество баллов по критерию 3		15
<b>Критерий 4. Ведение информационных баз, электронный документооборот, работа над информационной открытостью ОО</b>		
1.	Обеспечение работы АИСУ Параграф: <ul style="list-style-type: none"> <li>• заполнение и поддержание актуальности разделов, касающихся учебной работы (УП, ОП)</li> <li>• заполнение и поддержание актуальности разделов, касающихся доступа родителей к электронным сервисам, прием и обработка заявок на подключение к ЭД учащегося</li> <li>• заполнение и поддержание актуальности разделов, касающихся административно-хозяйственной деятельности (документы ОО, МТ и информационные ресурсы, здания и помещения и т.д.)</li> <li>• администрирование доступа участников образовательного процесса</li> </ul>	2 2 2 2
2.	Поддержка и администрирование документооборота ОО на основе MS SharePoint.	2
3.	Работы с региональными и федеральными порталами (Петербургское образование, Портал для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях и др.)	до 4
4.	Контроль актуальности данных на официальном сайте ОО, организация работы по ведению сайта	до 4
Общее количество баллов по критерию 4		18

<b>Максимальный балл</b>	72
--------------------------	----