

ПРИНЯТО

Общим собранием
ГБОУ СОШ № 323 Невского
района Санкт-Петербурга
Протокол № 1
от 09 января 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ГБОУ СОШ
№ 323 Невского района СПб
Михайлова К.В.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 323
Невского района Санкт-
Петербурга

/Л.А.Флоренкова/

Приказ №1/5-од от 09 января
2017 г.



Положение

«Об оплате труда работников

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №323 Невского района Санкт-Петербурга»**

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения ГБОУ СОШ №323 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации и регулируется:

1. Законом Российской Федерации о «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;

2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

3. Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

4. Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СПб»;

5. Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию»;

6. Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09 сентября 2013 г. № 2071 -р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию.»;

7. Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год» от 12 сентября 2016 г. - 16 000 руб, 13500руб;

8. Приказом от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки пед. работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

9. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;

10. Законом «О бюджете Санкт-Петербурга на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов» Базовая единица -10547 руб;

11.Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 г. № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;

12.Распоряжением Комитета по образованию от 13 июля 2007 г. № 1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда;

13.Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлениями Правительства РФ № 706 от 15.08.2013 года;

14.Уставом школы

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников ГБОУ СОШ №323 с учетом размеров и условий оплаты труда, отражения мер социальной поддержки работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ГБОУ СОШ №323, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров. Оно направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы учреждения в целом.

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.4. Образовательное учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяет виды компенсационных и стимулирующих выплат, руководствуясь соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ГБОУ СОШ №323 производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.6. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Невского района Санкт-Петербурга, по распоряжению Главы администрации Невского района.

1.7. Размер заработной платы определяется, исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.10. В Положении используются следующие основные понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- базовая единица – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

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

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

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

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

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

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

- надтарифный фонд (далее – НТФ) — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер;

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

- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.11. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

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

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

Тарификация сотрудников производится 2 раза в год: на 1 сентября и на 1 января.

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

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1. Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт - Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле: $B_0 = B \times K_1$, где

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга».

K_1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника устанавливается в соответствии с таблицей 1 на основании документов об образовании работников в соответствии с требованиями по конкретной деятельности.

В случае, если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-

квалификационных характеристик не требует высшего или средне-профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае, если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Таблица 1

| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|--------------------------------|--|---|-------------|----------|
| | | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Коэффициент уровня образования | Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| | Высшее образование, подтверждаемое | 1,4 | 1,4 | 1,4 |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | дипломом бакалавра | | | |
| | Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: | | | |

| | | | | |
|--|---|------|-----------------|-----------------|
| | По программам подготовки специалистов среднего звена | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,28 | 1,28 | 1,28 |
| | Среднее общее образование | 1,04 | 1,04 | 1,04 |
| | Основное общее образование | 1,00 | Базовая единица | Базовая единица |

2.1.2. Повышающие коэффициенты

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

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.2. Коэффициент стажа (К2)

2.2.1. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (Таблица 2)

Таблица 2

Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=2)

| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|---------------------------|--|---|-------------|----------|
| | | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Коэффициент стажа работы | Стаж работы более 20 лет | Не учитывается | 0,5 | 0,25 |
| | Стаж работы от 10 до 20 лет | Не учитывается | 0,48 | 0,2 |
| | Стаж работы от 5 до 10 лет | Не учитывается | 0,46 | 0,15 |
| | Стаж работы от 2 до 5 лет | Не учитывается | 0,45 | 0,10 |
| | Стаж работы от 0 до 2 лет | Не учитывается | 0,33 | 0,05 |

Основным документом для определения **стажа педагогической работы** является трудовая книжка.

Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а так же сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

Коэффициент стажа работы по стажевой группе «от 0 до 2 лет» устанавливается педагогическим работникам государственного бюджетного образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не

позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем

уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет определяется в следующем порядке:

- по категории работников «специалисты», «служащие» - 0,05;
- работники, относящиеся к категории «молодой специалист», за исключением педагогических работников - 0,15;
- педагогические работники, относящиеся к категории молодой специалист - 0,33.

2.3. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с таблицей 3 к настоящему Положению.

Таблица 3

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=3)

| Г осударственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников | Коэффициент специфики работы |
|--|------------------------------------|
| 2 | 3 |
| Общеобразовательные учреждения, в том числе: | |
| школа, класс (группа) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения, обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования | 0,20 |
| Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов | 0,30 |
| Учителя, осуществляющие воспитательную работу | 0,25-0,35 |
| Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии | 0,20 |

Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу <1> _____ 0,01-0,02

Примечания:

<1> Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Конкретный перечень работников учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта таблицы 3 к Положению. (Например: для учителя - коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за воспитательную работу 0,25, коэффициента за применение в образовательном процессе новых технологий 0,20 (в случае фактического их применения) и коэффициента за осуществление подготовки к образовательному процессу 0,01 - коэффициент специфики составит 0,46).

2.3.1 Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается

пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана (в т.ч. учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому).

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

- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемым дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры (стажировки)- 0,25;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемым дипломом магистра, дипломом специалиста - 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемым дипломом бакалавра - 0,2858;
- учителям (преподавателям) со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

2.3.2 Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях (всем педагогическим работникам, работающим по основной должности, а также работающим на условиях внутреннего совместительства).

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

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемым дипломом магистра, дипломом специалиста - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемым дипломом бакалавра - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с неполным или незаконченным высшим образованием, подтверждаемым документом до 01.09.2013 года - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с начальным профессиональным образованием - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним (полным) общим образованием, подтверждаемым аттестатом о среднем образовании - 0,011;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием, подтверждаемым аттестатом об основном общем образовании - 0,011.

Руководящим работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства по педагогической должности коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается только по педагогической должности.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу.

2.3.3 Коэффициент специфики 0,2 от базового оклада устанавливается в школах, классах (группах) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения, обучение по образовательным

программам начального общего, основного общего и среднего общего образования (индивидуальное обучение на дому).

2.3.4 Коэффициент специфики 0,3 от базового оклада устанавливается работникам, имеющим среднее профессиональное образование и замещающих должность учителя начальных классов в общеобразовательных учреждениях, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (школах, школах - интернатах).

2.3.5 Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии (педагогическим работникам, осуществляющим ведение электронного дневника, электронного журнала).

2.4. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки

Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4.

Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=4)

| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|---------------------------|---|---|-------------|----------|
| | | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Коэффициент квалификации | Квалификационная категория: | | | - |
| | высшая категория | 0,35 | 0,35 | |
| | ведущая категория | 0,25 | 0,25 | |
| | первая категория | 0,20 | 0,20 | |
| | вторая категория | 0,15 | 0,15 | |
| | За ученую степень: | | | |
| | доктор наук | 0,40 | 0,40 | - |
| | кандидат наук | 0,35 | 0,35 | |
| | Почетные звания Российской Федерации, СССР: | | | |
| | "Народный..." | 0,40 | 0,40 | 0,40 |
| | "Заслуженный..." | 0,30 | 0,30 | 0,30 |
| | Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| | Ведомственные знаки отличия в труде | 0,15 | 0,15 | 0,15 |

<*> Коэффициент квалификации применяется для работников образовательного учреждения, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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 от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга».

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты», указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», устанавливаются руководителем учреждения согласно характеристик соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности и др.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов Квалификационного справочника. В случае применения внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251 н.

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

2.5. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.5.1 Должностной оклад работника категории "Руководитель"

| | |
|--------------------------|--|
| Уровень управления (К5) | Должности |
| Руководители 1-го уровня | Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования |
| Руководители 2-го уровня | Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др. |
| Руководители 3-го уровня | Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер |

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times$$

$$\text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6}, \text{ где:}$$

Орук - размер должностного оклада

руководителя; Бо - величина базового

оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с таблицей 5 к Положению.

Таблица 5

Коэффициент масштаба управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=5)

| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|---------------------------------|--|---|-------------|----------|
| | | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | Группа 1 | | | |
| Коэффициент масштаба управления | | | | |
| | Уровень 1 - руководители | 0,80 | | |
| | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,60 | | |
| | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,40 | | |
| | Группа 2 | | | |
| | Уровень 1 - руководители | 0,60 | | |
| | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,40 | | |

| | | | | |
|--|--|------|--|--|
| | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 | | |
| | Группа 3 | | | |
| | Уровень 1 - руководители | 0,55 | | |
| | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,35 | | |
| | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,25 | | |
| | Группа 4 | | | |
| | Уровень 1 - руководители | 0,50 | | |
| | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,30 | | |
| | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,20 | | |

К6 - коэффициент уровня управления

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Таблицей 6 к Положению.

Таблица 6

Коэффициент уровня управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=6)

| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|---------------------------|--|---|-------------|----------|
| | | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

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

2.5.2 Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times$$

$$\text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}, \text{ где:}$$

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.5.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$$

Где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.6.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга».

| 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 |

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

Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 -го по 6-ий разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников

государственных учреждений Санкт - Петербурга».

2.6.3. Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятых 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 учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга».

2.6.4. Установление дополнительных выплат работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

2.6.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 6 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с учетом изменений от 13.03.2014г.).

2.7 Формирование фонда оплаты труда

2.7.1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и надтарифного фонда (далее -НФ).

При формировании ФДО работников учреждений, 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 1,3 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

2.7.2. Надтарифный фонд (НФ) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии, и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер.

Величина надтарифного фонда (НФ) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по

формуле:

НФ =

(ФДО+ФС) х

Кнд, где:

НФ - величина надтарифного фонда;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный в процентах Администрацией Невского района Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

2.7.3 Формирование надтарифного фонда.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, устанавливает следующие выплаты:

2.7.3.1 Компенсационные выплаты:

1. За условия труда, отклоняющихся от нормальных:

- 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 - размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- Работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Перечень тяжелых работ, работ с

вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательного учреждения могут руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными(особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12% или до 24 %, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренными этими перечнями.

- 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 или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2. За работу не входящую в круг обязанностей

- В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом включаются : классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

Перечень компенсационных выплат определяется Приложением №1 к данному локальному акту.

2.7.3.2. Стимулирующие выплаты:

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- Качественное, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в учетном периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Участие в течение учетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Порядок стимулирования:

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности учителя в соответствии с приложением №2 к данному локальному акту. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Дополнения и изменения критериев и показателей относится к компетенции ГБОУ СОШ № 323 Невского района Санкт-Петербурга.

Работники ГБОУ СОШ № 323 Невского района Санкт-Петербурга самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио эффективности деятельности педагога и передают в Комиссию по распределению стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы педагога за предыдущий период.

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации. Председателем Комиссии является директор учреждения. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления стимулирующих выплат по собственной инициативе и на основании предложения работников учреждения не чаще 2-х раз в год.

Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- Соответствие выбранных показателей и индикаторов целевым установкам (Программе развития) ОУ на период назначения стимулирующих выплат;
- Единая процедура и технология оценивания;
- Достоверность используемых данных;
- Непротиворечивость показателей и индикаторов друг другу;
- Соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников, ОГЭ;
 - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации;
 - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференции, социально-значимых проектов и акции;
 - методические рекомендации по критериям оценки качества труда учителей ОУ
- накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио эффективности деятельности педагога.

Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

Порядок расчета стимулирующих выплат

Каждый педагог формирует персональное портфолио эффективности деятельности педагога по утвержденным в ОУ индикаторам и предварительно рассчитывает свой «сводный балл качества» по итогам периода премирования (в соответствии с Приложением №2).

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов, запланированный на премиальный период делится на общую сумму баллов всех педагогов. Результатом является денежный эквивалент каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер выплат каждому педагогу. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагога, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогов школы, в котором учтены стимулирующие выплаты.

РАЗДЕЛ 3. Премии по итогам работы

Премияльные выплаты сотрудникам осуществляются при наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.1. Премии по итогам работы

- премирование производится в процентах к ставке заработной платы или в абсолютных величинах за общие результаты труда за конкретный период времени (четверть, год).
- распределение премий по итогам работы производится руководителем с учетом мнения комиссии учреждения по вопросам установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, и профсоюзного комитета ОУ.

Премии за долголетний, добросовестный труд и в связи с юбилеем работника (50,55,60 лет), к общероссийским государственным и профессиональным праздникам или выходом на пенсию устанавливаются Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работнику ОУ.

3.2. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

3.3. Размер премирования определяется приказом директора школы.

3.4. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

РАЗДЕЛ 4. Выплаты

4.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия; хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью; - продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

4.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год.

РАЗДЕЛ 5. Доплаты

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

5.2. 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 (ст. 151, 60.2 ТК РФ).

5.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

5.4. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФОТ пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 6. Порядок выплат

6.1. Заработная плата (оклад, премии и другие выплаты) выплачиваются не реже, чем каждые полмесяца, а именно 5 и 20 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковский счет (пластиковую карту).

6.2. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

6.3. Начисление пособия по временной нетрудоспособности производится в течение 10 календарных дней со дня предоставления листка нетрудоспособности, выплата пособия производится в ближайший день выплаты заработной платы, следующий за датой представления надлежащим образом оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию ОУ.

РАЗДЕЛ 7. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работника школы, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге трехсторонней комиссией.

РАЗДЕЛ 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

8.2. Любые изменения вносятся в настоящее Положение на основании приказа директора ОУ и доводятся до сведения всех работников.

8.3. Вопросы оплаты труда работников, не урегулированные настоящим Положением, регулируются Администрацией Невского района в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ №323

**Перечень компенсационных выплат работникам
ГБОУ СОШ №323 Невского района Санкт-Петербурга**

| № | Вид доплат и надбавок | Размер доплат и надбавок | На период |
|----|---|--|--|
| 1 | За условия, отклоняющиеся от нормальных: Работы с дезинфицирующими растворами, их применением Работа в особом санитарно-эпидемиологическом режиме Работа с использованием химических реактивов, их хранение | До 1000 руб | На уч. год |
| 2 | За проверку тетрадей: - русский язык - математика - 1 - 4 кл. (русский яз, математика) | пропорционально наружке 4% 2% 3% | На уч. год |
| 3 | За заведование учебными кабинетами. Доплата за заведование мастерскими, учебными кабинетами, кабинетами ЦДО может производиться при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования и методического оснащения. | До 500 руб. | На уч. год |
| 4 | За работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра | 35% часовой ставки (оклада) | На период работы |
| 5 | За работу в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день | 100% дневной ставки либо выходной по желанию работника | На период работы |
| 6 | За классное руководство | До 1000 руб. | На уч. год |
| 7 | За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. | 100% ставки (оклада) или по согласованию сторон | На период работы |
| 9 | За работу с множительной техникой | До 2 000 руб. | На уч. год |
| 10 | За организацию работы и курирование общественных, в том числе профсоюзной организаций, за работу председателем и секретарем организаций, за организацию работы и курирование комиссий, за ведение документации комиссий, работу председателем и секретарем комиссий | До 5 000 руб. | На уч. год |
| 11 | За работу в условиях эксперимента: работу по программам по созданию единого культурно-образовательного пространства муниципального округа, в том числе увеличение интенсивности труда в период проведения семинаров, конференций, муниципальных мероприятий | До 15 000 руб. | На уч. год, на срок выполнения или единовременно |
| 12 | За программное компьютерное обеспечение и корректировку расписания ОУ | До 2 000 руб. | На уч. год |
| 13 | За организацию работы с родителями, работу с родительским комитетом и ведение документации родительских собраний, родительского комитета, за организацию и курирование работы Управляющего Совета Школы, ведение документации Совета | До 3 000 руб. | На уч. год |

| | | | |
|----|---|----------------|---|
| 14 | За организацию работы по охране труда и технике безопасности (в том числе организацию питьевого режима), предупреждение производственного травматизма и ведение документации по этим направлениям работы | До 5 000 руб. | На уч. год |
| 15 | За организацию и контроль по организации горячего питания | До 5 000 руб. | На срок выполнения работы |
| 16 | За формирование Госзаказа, оформление документов, представление заявок, составление проектов технических заданий конкурсной документации, работу по оформлению документов публичных закупок, контроль за ходом выполнения Госзаказа, за работу с сайтом zakupki.ru, электронной площадкой Сбербанка | До 15 000 руб. | На уч. год |
| 17 | За контроль, ведение и корректировку Баз данных, в том числе работу с пенсионным фондом | До 15 000 руб. | На уч. год или одновременно |
| 18 | За организацию работы Методического Совета, курирование работы методических и предметных комиссий и объединений, руководство методическими и предметными комиссиями и объединениями | До 5 000 руб. | На уч. год |
| 19 | За поддержание оборудования компьютерного класса в соответствии с требованиями САНПиН | До 2 000 руб. | На уч. год |
| 20 | За увеличение объема документооборота и отчетной документации, в связи с изменениями действующего законодательства в части деятельности гос. учреждений и бюджетирования | До 15 000 руб. | На уч. год, срок выполнения или одновременно |
| 21 | За контроль и использование законодательной базы в сфере юриспруденции, экономики и финансов, за координацию работы, контроль и курирование проведения аккредитации, подготовку документов к аккредитации, аттестации и лицензированию | До 10 000 руб. | На уч. год, срок выполнения или одновременно |
| 22 | За работу в условиях эксперимента в рамках районной экспериментальной площадки, городской инновационной площадки, федеральной стажировочной площадки | До 15 000 руб. | На уч. год, на срок выполнения работы |
| 23 | За курирование и администрирование школьного сайта, информационного киоска, инфозоны и предоставление и отбор и размещение материала к разделам сайта, киоска, инфозоны | До 5 000 руб. | На уч. год |
| 24 | За работу и обслуживание интерактивной и компьютерной техники, светозвукового оборудования, технических средств обучения | До 5 000 руб. | На уч. год или на срок выполнения |
| 25 | За исследовательскую работу, за разработку новых учебных программ, инновационных продуктов, курсов, планов, создание нового учебно-методического комплекса, в том числе на платформе MOODLE, GOOGLE | До 5 000 руб. | Единовременно или на срок выполнения работы |
| 26 | За проведение культурно-массовой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, работы по оформлению школы, за подготовку, проведение и оформление праздников, конкурсов, смотров, за организацию и участие в выставках, олимпиадах (районных, городских) | До 5 000 руб. | Единовременно, на срок выполнения работы или на уч. год |

| | | | |
|----|---|----------------|---|
| 27 | За организацию работы и контроля за укреплением материально-технической базы ОУ, за усовершенствование учебно-материальной базы кабинетов, работу по оформлению кабинета, ведение документации. | До 10 000 руб. | На уч. год, срок выполнения или единовременно |
| 28 | За организацию дежурства по школе | До 2 500 руб. | На уч. год |

| | | | |
|----|--|----------------|--|
| 29 | За работу, не входящую в должностные обязанности, расширение зон обслуживания по ремонту, уборке и аварийным работам | До 25 000 руб. | Единовременно, на срок выполнения работы |
| 30 | За содержание помещений без замечаний органов санэпиднадзора, Госпожнадзора и других органов контроля. | До 5 000 руб. | Единовременно |

**Перечень выплат стимулирующего характера работникам
ГБОУ СОШ №323 Невского района Санкт-Петербурга**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

| Критерии оценки эффективности | Показатели оценки эффективности | Условия получения выплаты |
|---|--|---|
| Динамика индивидуальных образовательных результатов | <p>Документ «Официальные протоколы ГИА»</p> <p><i>Преодоление минимальных порогов ОГЭ и ЕГЭ</i></p> <p>Доля обучающихся основного и среднего уровней образования, преодолевших минимальный порог на ЕГЭ (ОГЭ) / общее количество учащихся данного учителя</p> <p>Выплачивается в течение всего учебного года</p> <p><i>Оценка среднего балла обучающихся основного и среднего уровней образования, полученного при сдаче ЕГЭ</i></p> <p>Выплачивается в течение всего учебного года</p> <p><i>Оценка качества сдачи ОГЭ</i></p> <p>Выплачивается в течение всего учебного года</p> | <p>ЕГЭ Русский язык, математика 1-20 баллов Менее 100% - 0 Предметы по выбору: 1 - 10 баллов Менее 100% - 0</p> <p>ОГЭ Русский язык, математика 1-20 баллов Менее 100% - 0 Предметы по выбору: 1 - 10 баллов Менее 100% - 0</p> <p>Рассчитывается по результатам ЕГЭ в классах, в которых работал данный учитель Русский язык, математика Средний балл от 45 до 55 - 5 баллов Средний балл от 55 до 65 -10 баллов Средний балл от 65 до 70 -15 баллов; Средний балл от 70 до 80 – 20 баллов Средний балл выше 80 – 25 баллов</p> <p>Предметы по выбору Средний балл от 55 до 64 -5 баллов Средний балл от 64 до 75 -10 баллов; Средний балл от 75 до 85 – 15 баллов Средний балл выше 85 – 20 баллов</p> <p>За каждого обучающегося, набравшего более 80 баллов – 5 баллов За каждого обучающегося, набравшего более 90 баллов – 10 баллов</p> <p>Рассчитывается по результатам ОГЭ в классах, в которых работал данный учитель Процент качества 50-60%- 10 баллов Процент качества 61-70%- 15 баллов Свыше 71% - 20 баллов</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Документ «Отчет ВПР, ДКР, итогового сочинения (или иное)»</p> <p><i>Доля обучающихся, получивших на ВПР, ДКР, результатов итогового сочинения или иной независимой аттестации</i></p> <p>/ общее количество учащихся данного учителя, прошедших независимую аттестацию</p> <p>Выплачивается в течение полугодия</p> | <p>Рассчитывается как средний показатель за отчетный период по всем работам независимой аттестации обучающихся</p> <p>от 0,7 до 1 = 5 б. от 0,6 до 0,69 = 3 б. от 0,46 до 0,59 = 2 б.</p> |
| | <p>Документ «Отчет учителя-предметника»</p> <p><i>Доля неуспевающих учащихся</i></p> <p>Количество учащихся, получивших оценку «неуд.» по итогам периода / общее количество учащихся данного учителя по всем предметам, которые он ведет. Не учитываются обучающиеся, имеющие неаттестации по уважительной причине (больница, санаторий и т.д.)</p> <p>Для учителей начальных классов: Общее количество «2» по математике, русскому языку, чтению и окружающему миру / (количество детей в классе * 4). В 1х классах рассматривается количество обучающихся, усвоивших программу по данным предметам.</p> <p>Выплачивается по полугодиям</p> | <p>Рассчитывается как средний показатель успеваемости по 2-м четвертям каждого полугодия в 1х-9х классах или по полугодью (в 10х-11х классах)</p> <p>от 0 до 0,02 = 3 б.</p> <p>Полученный балл умножается на коэффициент предмета (Коэффициент предмета: русский язык, математика – 3, английский язык, обществознание, физика, химия, биология, литература, история, география, информатика и ИКТ -2, предметы начальной школы - 1,5, физическая культура, музыка, технология, ИЗО, искусство, ОБЖ– 1)</p> <p>Если учитель ведет несколько предметов, то вычисляется количество баллов по каждому предмету с учетом коэффициента предмета и считается среднее арифметическое по количеству предметов педагога.</p> |
| | <p>Документ «Отчет учителя-предметника»</p> <p><i>Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период отметки «4» и «5»</i></p> <p>Количество учащихся, получивших отметки «4» и «5» по итогам периода / общее количество учащихся данного учителя по всем предметам, которые он ведет.</p> | <p>Рассчитывается как средний показатель качества по 2-м четвертям каждого полугодия во 2х-9х классах или по полугодью (в 10х-11х классах)</p> <p>от 1 до 0,7 = 5 б. от 0,40 до 0,69 = 3 б. от 0,28 до 0,39 = 2 б. от 0,20 до 0,27 = 1 б. менее 0,10 = 0 б.</p> <p>Полученный балл умножается на коэффициент предмета</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>Для учителей начальных классов: Общее количество «4» и «5» по математике, русскому языку, чтению и окружающему миру / (количество детей в классе * 4)</p> <p>Выплачивается по полугодиям</p> | <p>(Коэффициент предмета: русский язык, математика – 3, английский язык, обществознание, физика, химия, биология, литература, история, география, информатика и ИКТ - 2, предметы начальной школы - 1,5, физическая культура, музыка, технология, ИЗО, искусство, ОБЖ– 1)</p> <p>Если учитель ведет несколько предметов, то вычисляется количество баллов по каждому предмету с учетом коэффициента предмета и считается среднее арифметическое по количеству предметов педагога.</p> |
| <p>Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся</p> | <p>Документы: «Сканы грамот обучающихся»; «Отчеты о проведении школьного тура олимпиад или конкурсов»</p> <p><i>Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, соревнований при документальном подтверждении (баллы суммируются по указанным показателям)</i></p> <p>Выплачивается по полугодиям</p> | <p><i>Международный уровень</i> (баллы суммируются по количеству победителей и призеров) Победитель =30 б. Призер = 20 б. Участник =15б</p> <p><i>Всероссийский уровень</i> (баллы суммируются по количеству победителей и призеров) Победитель =20 б. Призер = 15 б. Участник =10б</p> <p><i>Региональный уровень</i> (баллы суммируются по количеству победителей и призеров) Победитель =10 б. Призер = 8 б. Участник =4б</p> <p><i>Районный уровень</i> (баллы суммируются по количеству победителей и призеров) Победитель = 6 б. Призер = 4 б. Участник =2б</p> <p><i>Дистанционные мероприятия</i> Конкурсы по информатике и ИКТ («Бобер», «Говорит и показывает компьютер» и т.д.) Конкурсы, носящие массовый характер («Русский Медвежонок», «Кенгуру» и т.д.) (суммируются баллы за участие и результат) Результат (есть победители или призеры) = 3 б. Участие = 1 б</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p><i>Организация и проведение дополнительных консультаций по предмету – 2 балла</i></p> <p><i>Наличие плана развития кабинета, оформление уголка ГИА и др. -1 балл</i></p> |
| | <p>Документы: «Сканы грамот обучающихся», «Выписки из решений комиссий с указанием ФИ обучающегося» (иные документы, подтверждающие участие данного обучающегося в проекте или исследовании);</p> <p><i>Организация и руководство исследовательской и проектной деятельностью учащихся при документальном подтверждении</i></p> <p>Выплачивается по полугодиям</p> | <p><i>Международный уровень</i> имеются обучающиеся в отчетном периоде -15 б.</p> <p><i>Всероссийский уровень</i> имеются обучающиеся в отчетном периоде -10 б.</p> <p><i>Региональный уровень –</i> имеются обучающиеся в отчетном периоде -8 б.</p> <p><i>Районный уровень</i> имеются обучающиеся в отчетном периоде -6 б.</p> <p><i>Школьный уровень</i> 4 б.</p> <p><i>Классный проект</i> имеются обучающиеся в отчетном периоде - 2 б.</p> |

2. Выплаты за качество выполняемых работ

| Критерии оценки эффективности | Показатели оценки эффективности | Условия получения выплаты |
|--------------------------------------|---|--|
| Уровень профессионального мастерства | <p>Документы: «Сертификаты о выступлении», «Планы проведения (н-р, Дня открытых дверей», «Скриншот страниц сайта», «Сертификаты о наличии статьи, методической разработки» и т.д.</p> <p><i>Обобщение и распространение опыта: на школьном, районном, региональном и др. уровнях (при документальном подтверждении).</i></p> <p>Баллы суммируются.</p> <p>Выплачивается по полугодиям</p> | <p><i>Открытый урок, мероприятие</i> Всероссийский уровень =10б Городской уровень = 5 б. Районный уровень = 2 б. Школьного уровня = 1 б. Для родительской общественности =1б.</p> <p><i>Семинар / Мастер-класс по предмету (выступление)</i> районного уровня=3б регионального=5б всероссийского (международного) уровня = 10 б.</p> <p><i>Публикация конспектов, статей, авторских разработок</i> Если имеются в отчетном периоде, то 3 б.</p> <p><i>Организация работы собственной страницы на сайте (сайта, блога)</i> = 1 б.</p> <p><i>Организация регулярных веб-консультаций для обучающихся и (или)</i></p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <i>родителей = 1 б.</i> |
| | <p>Документы: «Сканы грамот»; «Отчеты о проведении олимпиад или конкурсов»</p> <p>Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства <i>не являющихся дистанционными, имеющими официальный статус</i>) на районном, городском и др. уровнях (при документальном подтверждении) Баллы суммируются.</p> <p>Выплачивается по полугодиям</p> | <p><i>Всероссийский</i> победитель= 20 б. призер = 16 б. дипломант=12б участник=7б</p> <p><i>Региональный</i> победитель = 15 б. призер = 12 б. дипломант=10б участник=5б</p> <p><i>Районный</i> победитель= 10 б. призер = 8 б. дипломант =6б участник=2б</p> <p><i>Школьный</i> победитель= 5 б. призер = 3 б. дипломант =2б участник=1б</p> |
| | <p>Документы: «Сканы грамот»; «Отчеты о проведении олимпиад или конкурсов»</p> <p>Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства (являющихся <i>дистанционными, имеющими официальный статус</i>) на районном, городском и др. уровнях (при документальном подтверждении). Баллы суммируются по результативности и участию (от количества обучающихся не зависят)</p> <p>Выплачивается по полугодиям</p> | <p>имеется результат =5б участник=1б</p> |
| | <p>Документы: «Приказ о составе участников» и т.д.</p> <p>Участие в инновационной деятельности (проектах, площадках, лабораториях) (при документальном подтверждении статуса участия в инновационной деятельности)</p> <p>Выплачивается по итогам года</p> | <p>Разработчик реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 б. Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 5 б. Участник внедрения инновационного продукта (проекта) – по 2 б. каждому участнику</p> |
| | <p>Документы: «Приказ о составе участников», наличие в официальных списках</p> | <p>За каждую позицию –</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | экспертов и т.д. Участие в жюри районных и выше ур. конкурсов, эксперты ГИА, наставничество, проведение самостоятельных мониторингов, обучение в аспирантуре и др. Выплачивается по полугодиям | 2 балла |
| Участие в разработке и реализации программ обучения (н-р, по элективному учебному предмету) | Документ: «Программа» Разработка и реализация программ обучения Выплачивается по итогам года | Единственный автор реализуемой профильной программы = 15 б. Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) программу = 5 б. Участник внедрения программы – по 2 б. каждому участнику. |
| Эффективность выполнения педагогом воспитательных функций | Высокий % охвата учащихся класса (школы) горячим питанием (классный руководитель). Высчитывается средний балл за год Выплачивается по итогам года | 100% - 10 баллов 90-99% - 7 баллов 80-89% - 5 баллов 69-79% - 3 балла Вычисляется как средний показатель за год |
| Эффективность выполнения учителем функций классного руководителя | Сохранение контингента обучающихся Отсутствие неуспевающих обучающихся в классе по итогам отчетных периодов Все обучающиеся класса допущены до ГИА Организация работы с учащимися и семьями «группы риска». По протоколам ППК, представлению соцпедагога Выплачивается по полугодиям | Отсутствие обучающихся, выбывших из класса по объективным причинам (смены жительства и т.д.) -3б Нет неуспевающих по итогам отчетных периодов-5 баллов Обучающиеся 9х или 11го классов в полном составе получили допуск к ГИА – 5 баллов Работа с обучающимися «группы риска» - 2 балла |
| Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями | Документы: «Благодарности», зафиксированные позитивные отзывы на сайте (электронная приёмная), в Интернете и т.д. (с предоставлением скриншота) | Наличие в отчетном периоде Школьный уровень – 1балл Районный уровень – 2 балла Городской уровень – 3 балла Всероссийский уровень -5 баллов (при условии отсутствия обоснованных жалоб в адрес педагога и нарушения трудовой исполнительской дисциплины). Баллы суммируются при наличии одной грамоты на каждом из уровней; количество грамот (более одной) на баллы не влияет. |

Перечень выплат стимулирующего характера педагогам ЦДО

| Критерии | Показатель оценки эффективности деятельности педагогов ЦДО | | Баллы |
|--|--|--|---|
| 1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса | 1.1 Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года | Соотношение количества обучающихся, присутствующих на занятии (средний показатель по итогам проверок в рамках внутри школьного контроля) к списочному составу (общее количество по всем группам) | 0-20 |
| | 1.2. Успешное освоение обучающимися дополнительных общеобразовательных программ | Результаты мониторинга освоения программы по 3-м группам задач | 0-20 |
| | 1.3. Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | Результаты мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | 0-20 |
| | 1.4. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня | Соотношение количества участников мероприятий к общему количеству занимающихся | 0-20 |
| | 1.5. Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (конкурсах, соревнованиях, конференциях и т.д.) | Уровень (международный, федеральный, региональный, городской, районный) и статус (победитель, дипломант, участник) участия в мероприятиях | 2-90 (баллы суммируются, но не более 3х одного уровня) <i>Дистанционные мероприятия</i> <i>(суммируются баллы за участие и результат)</i> 1-3 |
| | 1.6. Организация проектной и | Доля обучающихся, участвующих в социально- | 0-60 |

| | | | |
|---|--|---|--------------------------------|
| | исследовательской деятельности обучающихся | ориентированном или исследовательском проекте | |
| | 1.7. Участие в разработке и корректировке образовательной программы | Качество разработанной программы | 0-5 |
| | 1.8. Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся | Периодичность организации досуговых мероприятий | 0 -15 |
| | 1.9. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ | Отсутствие жалоб от родителей на качество воспитательно-образовательного процесса. Положительные отзывы родителей. | 0-15 |
| | 1.10. Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации | Наличие выпускников, продолживших обучение, за отчетный период | 0-5 (баллы суммируются) |
| 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства | 2.1. Развитие учебно-методического комплекса | Наличие рабочих программ. Полнота, современность, систематизация УМК | 5 |
| | 2.2. Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога. | Обучение (по профессиональной направленности): * в магистратуре, аспирантуре, докторантуре *по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) *обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки * обучение на семинарах, мастер-классах, участие в | 10 б 8 б 6 б |

| | | | |
|----------------------------|---|---|--|
| | | работе ГМО, РМО | 4 б (баллы суммируются) |
| | 2.3. Результативность презентации собственной педагогической деятельности на профессиональных конкурсах | Уровень (международный, федеральный, региональный, городской, районный) и статус (победитель, дипломант, участник) участия в конкурсных мероприятиях | 1-50 (баллы суммируются) |
| | 2.4. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной работе | Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения. - единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта - член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт - участник внедрения инновационного продукта (проекта) | 5-15 в зависимости от статуса |
| | 2.5. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта | Участие педагога в научных конференциях. Проведение мастер-классов. Публикации | 2-25 (баллы суммируются). 3-10 (баллы суммируются) 1-10 (баллы суммируются) |
| | 2.6. Педагогическое сопровождение молодых педагогов | Наставничество, эпизодическая помощь | 5-15 |
| | 2.7. Владение информационно-коммуникативными компетенциями | Осуществление электронного документооборота | 5-10 |
| 3. Обеспечение доступности | 3.1. Работа с детьми с особыми потребностями | Наличие детей | 0-15 |

| | | | |
|--------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| качественного образования | (дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации) | | |
| | 3.2. Организация мероприятий по поддержке детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении. | Индивидуальный план работы с обучающимся, мониторинг выполнения | 0-15 |
| | 3.3. Поддержка детей «группы риска» | Наличие детей, посещаемость занятий | 0-15 |
| 4. Участие в педагогических проектах | 4.1. Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами | Участие в проектах, экспертных советах, жюри | 5-40 (баллы суммируются) |
| | 4.2. Признание высокого профессионализма педагога педагогическим сообществом | Наличие благодарностей от социальных партнеров | 0-10 |
| 5. Информационная открытость | 5.1. Сетевая активность, обратная связь | Создание собственных страниц, групп в интернет-сообществах | 5 |
| | 5.2. Наличие активного сайта | Собственный сайт педагога, обновление | 5 |
| | 5.3. Ведение рубрики на сайте школы | Пополнение и обновление содержания рубрики | 5 |
| 6. Сохранение здоровья обучающихся | 6.1. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | Использование здоровьесберегающих технологий (по итогам посещения занятий и мероприятий) | 5 |
| | 6.2. Отсутствие фактов детского травматизма | Отсутствие случаев, зафиксированных по отчетности | 10 |
| 7. Дополнительные баллы | 7.1. Заведование кабинетом | Эстетика и функциональность кабинета | 0-10 |
| | 7.2. Исполнительская дисциплина | Своевременная сдача документации Отсутствие замечаний по ведению журналов | 0 + (-) 20 |