

Принят  
общим собранием трудового работников  
ГБОУ СОШ № 68  
Калининского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 4  
от «02» 06 2020 года

Утверждено  
Директор ГБОУ СОШ № 68  
Калининского района  
Санкт-Петербурга  
Сыч Т.В.  
Принят № 153  
02020 года



Согласовано  
с профсоюзным комитетом  
Кашпарова Ю.Г.  
Протокол № 1  
от « » 2020 года



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О системе оплаты труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 68  
Калининского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2020 год

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 68 Калининского района**  
**Санкт-Петербурга**

**1. Термины и определения**

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 68 Калининского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) термины означают:

«ГБОУ» – Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 68 Калининского района Санкт-Петербурга;

«Персонал»– работники ГБОУ, на которых распространяется действие настоящего Положения;

«Базовый оклад» (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

«Базовая единица»– единица, применяемая для расчета размера дополнительных мер социальной поддержки, предоставляемых в соответствии с настоящим Кодексом, равная по величине размеру базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливаемой в соответствии с законом Санкт-Петербурга

«Должностной оклад»– фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Доплата»–выплаты, которые могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника; а также работу в ночное время, выходные и праздничные дни т.д.;

«Заработная плата» (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

«Молодой специалист»– гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 1 года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

«МРОТ» – устанавливаемый федеральным законом (или законом субъекта РФ) минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за единицу времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности);

«Надбавка» – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному и эффективному труду, а также поощрение за конкретно выполненную работу, конкретные заслуги др.;

«Норма труда» – мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.;

«Премия» – выплаты стимулирующего или поощрительного характера сверх основного заработка работника;

«Система оплаты труда» – применяемый в ГБОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

«Тарифная ставка» – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«ТК РФ» – «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

«Трудовой договор» – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«Трудовые отношения» – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

«Условия труда» – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека;

## 2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 68 Калининского района Санкт-Петербурга с учетом специфики организации труда и его оплаты в ГБОУ.

2.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами организации:

– главами 20 и 21 Трудового кодекса РФ (с изменениями и дополнениями);

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Федеральным законом от 04.07.2003 № 95-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
  - Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
  - Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
  - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга";
  - Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»;
  - Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011);
  - Законом Санкт-Петербурга от 29.11.2017 № 801-131 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов»;
  - Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
  - Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
  - Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
  - Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
  - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
  - Законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186 "О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга";
  - и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.
- 2.3. Система оплаты труда в ГБОУ устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, применяемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, другими Положениями ГБОУ.
- 2.4. Цели применения настоящего Положения:
- **повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников ГБОУ;**
  - **создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;**
  - **обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей;**
  - **привлечение молодых специалистов;**
  - **обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;**
  - **создание стимулов для повышения профессионального уровня;**

- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

2.5. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБОУ на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2.6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

**Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).**

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами лица, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

2.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ГБОУ с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ГБОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.8. Учет фактически отработанного времени работниками ГБОУ ведется в таблице учета использования рабочего времени.

2.9. Размер заработной платы работников ГБОУ определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, повышающих коэффициентов к базовому окладу, профессионального уровня.

2.10. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Все денежные средства работнику перечисляются на его лицевой счет, открытый в ПАО «Банк «Санкт-Петербург» не позднее 20 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 05 числа следующего месяца (за вторую половину месяца).

2.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.12. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.13. Положение разрабатывается администрацией ГБОУ, обсуждается, корректируется и согласовывается с Профсоюзной организацией школы, принимается Общим собранием работников образовательного учреждения и утверждается директором ГБОУ.

2.14. Введение в ГБОУ системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2.15. Если какой-либо из пунктов настоящего Положения вступает в противоречие с действующим законодательством, ГБОУ руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.

### **3. Источники средств для выплаты заработной платы**

3.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

**3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетом, подушевым нормативом, количеством учащихся, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.**

3.3. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные выплаты за высокие результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников ГБОУ при исполнении ими трудовой функции.

3.4. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

- должностной оклад (тарифная ставка) - фиксированное вознаграждение;
- выплаты в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ;

- доплаты, надбавки и денежные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;

- доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за особые условия труда; отклонение от нормальных условий труда (работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные), в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);

- прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ).

Указанные выше выплаты осуществляются в случаях и порядке, предусмотренном настоящим Положением, и действующим законодательством РФ.

### **4. Основные условия оплаты труда**

4.1. Оплата труда руководителей, специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" и схемы расчета должностных окладов.

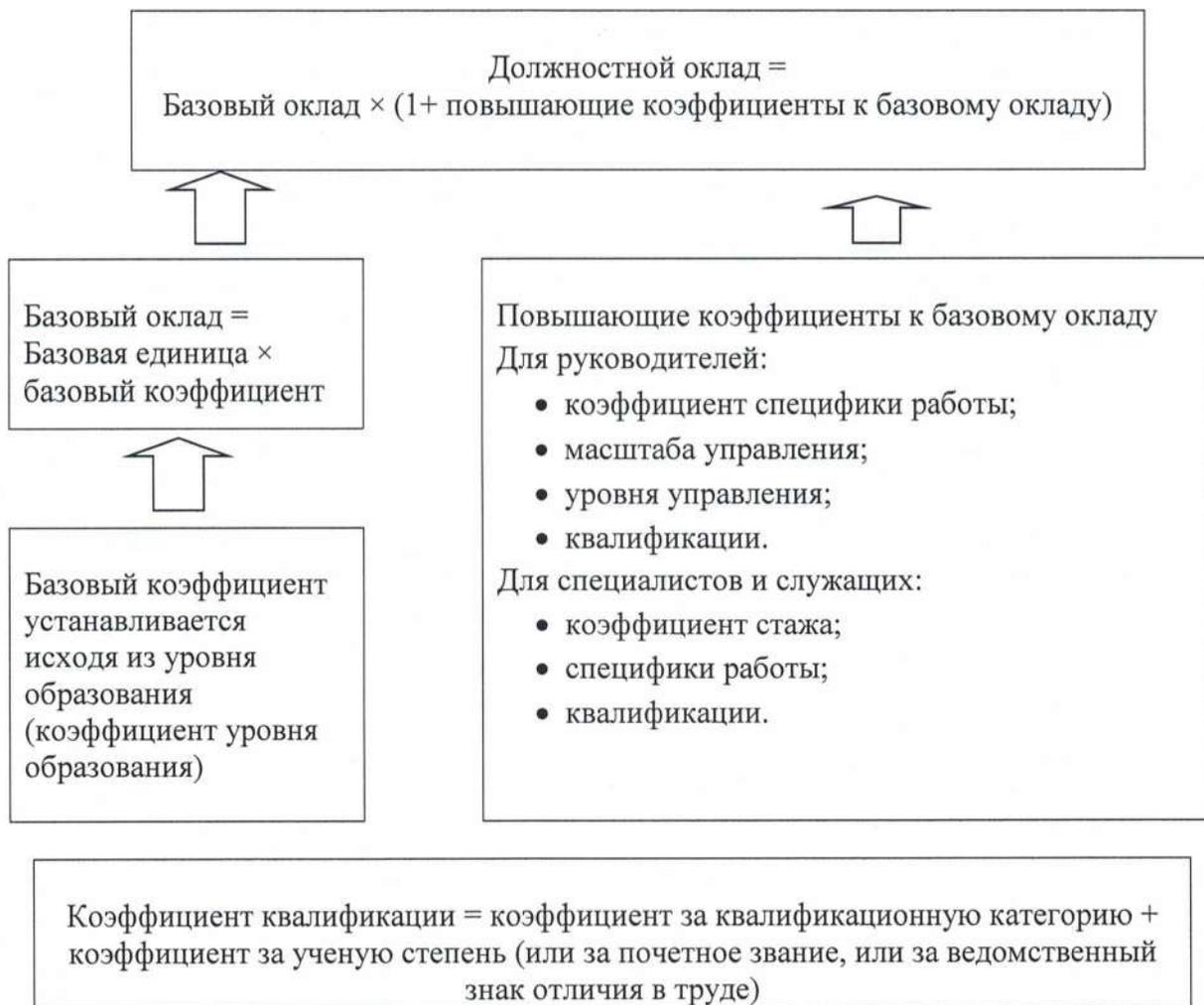


Рис.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего

Основой формирования системы оплаты труда является базовая единица, согласно ст.5 Закона от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга». Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год.

На формирование должностного оклада работника в первую очередь влияет базовый оклад, который исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где  $Bo$  – размер базового оклада работника;

$B$  – размер базовой единицы;

$K1$  – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

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

- $K2$  – коэффициент стажа;
- $K3$  – коэффициент специфики работы;
- $K4$  – коэффициент квалификации работника;
- $K5$  – коэффициент масштаба управления;
- $K6$  – коэффициент уровня управления.
- За почетные звания Российской Федерации, СССР: «заслуженный...»
- За ведомственные знаки отличия в труде.

### Коэффициент стажа (К2)

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

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

### Коэффициент специфики работы (К3)

Конкретный перечень работников ГБОУ, которым может быть установлен повышающий коэффициент специфики работы, утверждается приказом руководителя ГБОУ с учетом мнения представительного органа работников ГБОУ.

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада устанавливается 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 (домашнее обучение).

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада устанавливается 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.

**Коэффициент специфики 0,2 от базового оклада (работникам, осуществляющим инновационный подход к образовательному процессу) МОЖЕТ БЫТЬ** установлен 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 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 за воспитательную работу МОЖЕТ БЫТЬ** установлен:

- учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующим образовательные программы в рамках Федеральных государственных образовательных

стандартов (далее - ФГОС) и учебного плана, пропорционально их педагогической нагрузке;

- за осуществление воспитательной работы, в том числе:
- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеурочной деятельности;
- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;
- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного в частности.

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

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

#### Отнесение должностей руководителей к различным уровням управления

| Уровень управления      | Должности  |
|-------------------------|--|
| Руководители 1 - уровня | Директор   |
| Руководители 2 - уровня | Заместитель директора; главный бухгалтер   |
| Руководители 3- уровня  | Заведующий отделения дополнительного образования детей; заведующий библиотекой, заведующий музеем, заведующий хозяйством |

#### Схема

расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

| N п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников |             |          |
|-------|---------------------------|--|--|-------------|----------|
|       |                           |  | Руководители   | Специалисты | Служащие |
| 1     | 2                         | 3  | 4  | 5           | 6        |
|       |                           |  |  |             |          |

| 1   |                                     | Базовый коэффициент   |      |                 |                 |
|-----|-------------------------------------|---|------|-----------------|-----------------|
|     | Коэффициент уровня образования (K1) | Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием | 1,6  | 1,6             | 1,6             |
| 1.1 |                                     | Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста  | 1,5  | 1,5             | 1,5             |
|     |                                     | Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра   | 1,4  | 1,4             | 1,4             |
|     |                                     | Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:   |      |                 |                 |
|     |                                     | по программам подготовки специалистов среднего звена  | 1,30 | 1,30            | 1,30            |
|     |                                     | по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)   | 1,28 | 1,28            | 1,28            |
|     |                                     | Среднее общее образование   | 1,04 | 1,04            | 1,04            |
|     |                                     | Основное общее образование  | 1,00 | Базовая единица | Базовая единица |
| 2   |                                     | Повышающие коэффициенты к базовому окладу   |      |                 |                 |
| 2.1 | Коэффициент стажа работы (K2)       | Стаж работы более 20 лет  |      | 0,5             | 0,25            |
|     |                                     | Стаж работы от 10 до 20 лет   |      | 0,48            | 0,2             |
|     |                                     | Стаж работы от 5 до 10 лет  |      | 0,46            | 0,15            |
|     |                                     | Стаж работы от 2 до 5 лет   |      | 0,45            |                 |

|  |  |                            |  |      |      |
|--|--|----------------------------|--|------|------|
|  |  |                            |  | 0,1  |      |
|  |  | Стаж работы от 0 до 2 лет* |  | 0,33 | 0,05 |

\* Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям:  
получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование;  
впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;  
состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией;  
имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

|     |                                   |  |      |        |  |
|-----|-----------------------------------|--|------|--------|--|
| 2.2 | Коэффициент специфики работы (К3) | Учителя, осуществляющие воспитательную работу, имеющие высшее профессиональное образование   | -    | 0,2667 |  |
|     |                                   | Индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующих документов)   |      | 0,20   |  |
|     |                                   | за специфику работы учителям, применяющим в образовательном процессе новые технологии  |      | 0,2    |  |
|     |                                   | Работники, имеющие неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов |      | 0,3    |  |
|     |                                   | Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу*   | 0,01 | 0,01   |  |

\*Категории педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу: заместитель директора по УВР, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор ОБЖ, учитель

|     |                               |                  |          |          |  |
|-----|-------------------------------|------------------|----------|----------|--|
| 2.3 | Коэффициент квалификации (К4) | Высшая категория | 0,3-0,35 | 0,3-0,35 |  |
|     |                               | Первая категория | 0,20     | 0,20     |  |
|     |                               | Вторая категория | 0,15     | 0,15     |  |
|     |                               | Ученая степень:  |          |          |  |

|  |   |      |      |      |
|--|---|------|------|------|
|  |   | 0,40 | 0,40 |      |
|  | 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 |      |
|  | Ведомственные знаки отличия в труде*                  | 0,15 | 0,15 |      |

\*Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэф. за квалификационную категорию с коэф. за ученую степень (доктор, кандидат) или коэф. за почетное звание (заслуженный, мастер) или с коэф. за ведомственный знак отличия в труде.

|     |  |  |                      |   |   |
|-----|--|--|----------------------|---|---|
| 2.4 | Коэффициент масштаба управления (К5)<br>Группа 1 | Уровень 1 - руководители                           | от 0,80 до 0,90<br>* | - | - |
|     |  | Уровень 2 - заместители руководителей              | 0,60                 | - | - |
|     |  | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,40                 | - | - |
| 2.5 | Коэффициент уровня управления (К6)               | Уровень 1 - руководители                           | 0,7                  | - | - |
|     |  | Уровень 2 - заместители руководителей              | 0,5                  | - | - |
|     |  | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,3                  | - | - |

\*Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к постановлению, в два и более раз.

**Денежные выплаты  
к должностным окладам отдельных категорий специалистов  
государственных образовательных организаций  
Санкт-Петербурга, за исключением государственных  
образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного  
образования детей и иных государственных образовательных  
организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры**

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

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

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

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

состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

**Ставки  
почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению  
учебных занятий в государственных образовательных  
организациях Санкт-Петербурга, за исключением  
государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга  
дополнительного образования детей и иных государственных  
образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере  
культуры, и мероприятиям, проводимым в сфере образования,  
определяемые в процентном отношении к базовой единице,  
принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных  
ставок (окладов) работников указанных образовательных  
организаций Санкт-Петербурга**

| N<br>п/п | Контингент обучающихся | Размеры процентов от базовой единицы |               |             |
|----------|------------------------|--------------------------------------|---------------|-------------|
|          |                        | Для                                  | Для доцентов, | Для лиц, не |
|          |                        |                                      |               |             |

|   |   |                                  |                    |                              |
|---|---|----------------------------------|--------------------|------------------------------|
|   |   | профессоров,<br>докторов<br>наук | кандидатов<br>наук | имеющих<br>ученой<br>степени |
| 1 | Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов | 7                                | 5                  | 3                            |

Примечания:

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

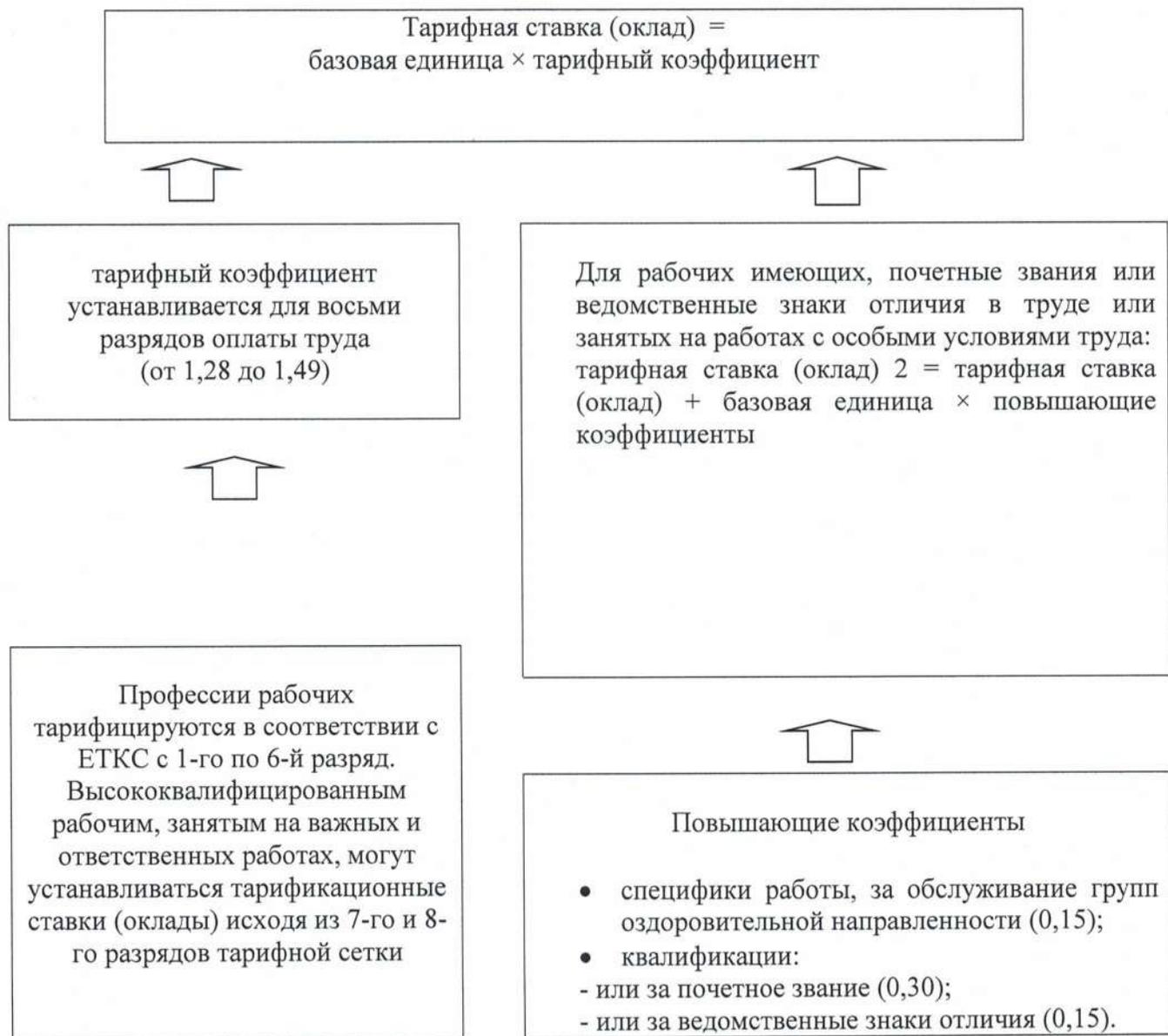
4.2. При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки (рис.2.).

Тарифная ставка формируется также на основе базовой единицы, к которой применяют один из восьми установленных тарифных коэффициентов, а в случае необходимости – коэффициент квалификации и коэффициент специфики.

**Коэффициент  
квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов)  
рабочих государственных образовательных организаций  
Санкт-Петербурга, за исключением государственных  
образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного  
образования детей и иных государственных образовательных  
организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры**

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

Коэффициент квалификации для категории работников «рабочие», устанавливается только по рабочим основаниям, о которых упоминалось при расчете коэффициента квалификации для специалистов, но при этом применяются другие повышающие коэффициенты:



| 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 |

Рис.2. Схема расчета должностного оклада (тарифной ставки) рабочего.

### Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) по всем категориям работников ГБОУ (руководители, специалисты, служащие, рабочие) состоит из:

- фонда должностных окладов (руководители, специалисты, служащие) - ФДО (средства предусматриваются на год согласно штатному расписанию);
- фонд ставок рабочих – ФС;

• фонда надбавок и доплат – ФНД. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}$$

где ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается локальным нормативным актом по учреждению.

ГБОУ самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплаты и надбавки руководителю ГБОУ устанавливаются на основании распоряжения Администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера и мер социальной поддержки**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты работникам, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада работников).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест (аттестации рабочих мест) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

5.4. В соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс», педагогическим работникам основным местом работы, которых являются государственные образовательные учреждения, установлены следующая мера социальной поддержки:

- Денежная компенсация затрат педагогическим работникам, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, для организации отдыха и оздоровления один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы.

## 6. Доплаты

6.1. 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.

6.2. 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). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

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

4.4. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за выполнение следующих видов дополнительных работ в размерах:

|   |  |   |
|---|--|---|
| 1 | Проверка тетрадей в соответствии с предметом:<br>- учителя русского языка<br>-учителя математики<br>- учителя начальных классов<br>-учителя английского языка, физики, химии, географии, биологии, истории | До 20% от базовой единицы<br>До 15% от базовой единицы<br>До 10% от базовой единицы<br>До 5% от базовой единицы |
| 2 | Ведение внеклассной работы по физическому воспитанию   | До 100% от базовой единицы  |
| 3 | Заведывание кабинетами (предметными, спортивным  | До 5% от базовой  |

|    |   |                            |
|----|---|----------------------------|
|    | залом)  | единицы                    |
| 4  | Руководство предметным методическим объединениями   | До 50% от базовой единицы  |
| 5  | Организация работы и ведение документации по охране труда   | До 100% от базовой единицы |
| 6  | Формирование и коррекция АИСУ «Параграф»  | До 100% от базовой единицы |
| 7  | Организация бесплатного питания   | До 100% от базовой единицы |
| 8  | Работа с библиотечным фондом учебников  | До 100% от базовой единицы |
| 9  | Проведение работы по защите социально-экономических прав работников (председателю ПО)                     | До 50% от базовой единицы  |
| 10 | Организация работы по воинскому учету   | До 100% от базовой единицы |
| 11 | Формирование и коррекция электронной транспортной базы  | До 100% от базовой единицы |
| 12 | Формирование и коррекция базы данных проездных карточек для детей из многодетных и опекаемых семей        | До 100% от базовой единицы |
| 13 | Формирование и коррекция сервиса «Электронный дневник»  | До 100% от базовой единицы |
| 14 | Ведение электронного мониторинга «Наша новая школа»   | До 100% от базовой единицы |
| 15 | Администрирование школьного сайта   | До 100% от базовой единицы |
| 16 | Формирование карты учета имущества «Формуляр»   | До 100% от базовой единицы |
| 17 | Работа классных руководителей выпускных классов по оформлению документации и организации выпуска учащихся | До 80% от базовой единицы  |
| 18 | Ведение кадровых документов, работа с пенсионным фондом   | До 100% от базовой единицы |

## 7. Надбавки

7.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

7.2. С целью стимулирования качества труда учителей ежемесячно по итогам работы производятся выплаты за качество трудовой деятельности для категории работников по должности «учитель» в соответствии с «Положением по установлению критериев оценки качества труда учителей ГБОУ СОШ №68».

7.3. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Калининского района.

Надбавка к должностному окладу заместителям руководителя устанавливается при наличии надбавки руководителю, по показателям работы учреждения в процентном отношении к их окладу – до 100%

|   |  |                         |
|---|--|-------------------------|
| 1 | Внедрение новых технологий в образовательный процесс   | До 100% базовой единицы |
| 2 | Разработка новых образовательных программ  | До 100% базовой единицы |
| 3 | Подготовка и проведение районных и городских семинаров   | До 100% базовой единицы |
| 4 | Высокое качество проведения общешкольных внеклассных мероприятий                                   | До 90% базовой единицы  |
| 5 | Участи в профессиональных конкурсах разного уровня   | До 150% базовой единицы |
| 6 | Подготовка учащихся-победителей, призеров, лауреатов олимпиад, соревнований, конкурсов, фестивалей | До 100% базовой единицы |
| 7 | Высокое качество методической работы   | До 100% базовой единицы |
| 8 | Подготовка школы к новому учебному году  | До 100% базовой единицы |

7.4. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

7.5. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат на квартал в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

7.6. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

7.7. Ежемесячная стимулирующая выплата за качество труда устанавливается в соответствии с утвержденными Комитетом по образованию критериями оценки. Основанием для стимулирования учителей являются показатели качества их профессиональной деятельности.

7.8. В учреждении создается отдельная комиссия по распределению и назначению стимулирующей выплаты за качество труда учителя, которая действует на основании Положения о комиссии.

7.9. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

7.10. На основании решения комиссии руководитель издает приказ о назначении стимулирующей выплаты за качество труда.

7.11. Основанием рассмотрения результатов деятельности учителя для установления стимулирующей выплаты является его личное обращение в комиссию.

7.12. Основными принципами оценки достижений учителя являются:

- единая процедура и технология оценивания
- достоверность используемых данных
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставленной информации.

7.13. Учитель, претендующий на установление стимулирующей выплаты за качество труда, осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями и представляет в комиссию оценочный лист.

**Показатели и критерии эффективности деятельности за оцениваемый период**

| N<br>п/п | Показатели<br>эффективнос<br>ти   | Критерии оценки эффективности   | Оценка эффективности деятельности (в<br>баллах)   |
|----------|---|---|---|
| 1.       | Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования | Достижение метапредметных результатов освоения обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования | Средний показатель процента выполнения заданий по типам:<br>Более 50% - 1 балл<br>Менее 50% - 0 баллов  |
|          |   | Достижение показателей предметной обученности   | 100% –3 балла;<br>99%- 98% –2 балла;<br>98%- 95 % –1 балла;<br>менее 95% –0 баллов  |
|          |   | Доля обучающихся, не освоивших образовательные программы начального, основного, среднего общего образования                             | 5 % - 0 баллов<br>Более 5% - (-1) балл  |
|          |   | Качество знаний обучающихся по предмету   | Формула $(A/B) \times 100\% \times K$ , где<br>А – число учащихся, окончивших на «4» и «5» 1 полугодие (итоговый период № 1), год (итоговый период № 2),<br>В – общая численность обучающихся по предметам;<br>К – коэффициент группы сложности предметов<br>Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка устанавливается |

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
|    |   |   | <p>коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности);<br/> для учителей физики, информатики устанавливается коэффициент (К) = 0,9 (2-я группа сложности)<br/> для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, астрономии, химии, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (3-я группа сложности);<br/> для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, черчения, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (4-я группа сложности)</p> |
| 2. | <p>Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (в школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету</p> | <p>Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)</p> | <p><math>a/b \times 100\%</math>,<br/> где а – это общее количество обучающихся школы, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.); в – количество обучающихся учителя-предметника, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)<br/> 4-8% - 1 балл<br/> Более 8% - 2 балла</p>  |
|    |   | <p>Количество обучающихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)</p>                     | <p>3 баллов за каждого призера</p>  |
|    |   | <p>Количество обучающихся, занявших призовые на Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде</p>  | <p>10 баллов за каждого призера</p>   |
|    |   | <p>Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в научно-практических</p>  | <p><math>a/b \times 100\%</math>,<br/> где а – это общее количество обучающихся школы, участвовавших в научно-практических</p>  |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    | конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)   | конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.); <b>в</b> – количество обучающихся учителя-предметника, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)<br>4-8% - 1 балл<br>Более 8% - 2 балла   |  |
|    | Количество обучающихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.) | Баллы начисляются за каждого призёра. Баллы суммируются.<br>Бюджетные очные конкурсы: федеральный уровень – 7 баллов, региональный уровень – 5 баллов, районный уровень – 3 балла, уровень учреждения (выполнение олимпиадной работы не менее 50 %) – 1,5 балла.<br>Бюджетные заочные конкурсы: федеральный уровень – 5 баллов, региональный уровень – 3 балла, районный уровень – 1 балл.<br>Внебюджетные конкурсы – не более трех) федеральный уровень – 2 балла, региональный уровень – 1 балл, районный уровень – 0,5 балла. |  |
| 3. | Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся   | Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению   | Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий – 1 балл (представление программы, плана мероприятий, результата)<br>Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению – 3 Балла |
|    |   | Отсутствие травматизма обучающихся   | Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл  |
| 4. | Обеспечение непрерывного повышения профессиона  | Активное участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной   | Федеральный уровень – 7 баллов, региональный уровень – 5 баллов, районный уровень – 2 балла, уровень учреждения – 1 балл.  |

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    | льного<br>мастерства  | переподготовки, пр.  |   |
|    |   | Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационного ресурса "одного окна" | Наличие сертификата за каждый сертификат – 1 балл   |
|    |   | Наличие собственного действующего сайта, публикация методических разработок                    | федеральный уровень – 7 баллов, региональный уровень – 5 баллов, районный уровень – 3 балла   |
|    |   | Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)               | федеральный уровень – 7 баллов, региональный уровень – 5 баллов, районный уровень – 3 балла, уровень учреждения – 1,5 балла   |
|    |   | Участие в инновационной деятельности   | Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы – 3 балла  |
|    |   | Реализация проектной деятельности  | Наличие собственного проекта и его реализация, в том числе методическая разработка проекта – 3 балла  |
|    |   | Владение информационно-коммуникационными компетенциями   | Оформление и хранение всей документации в электронном виде – 0,5 балла; организация дистанционного обучения школьников (проведение онлайн-уроков) во время карантинных мероприятий – 1 балл, другие варианты – от 2 до 4 баллов |
| 5. | Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ           | Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ                              | 1 балл  |
| 6. | Степень вовлеченности и в национальную систему учительского роста | Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)                             | 1 балл  |
|    |   | Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических              | Система взаимодействия с организациями повышения квалификации АППО,   |

|     |   |  |  |
|-----|---|--|--|
|     |   | работников образовательного учреждения   | РЦОКОиТ и д.р.<br>1 балл   |
| 7.  | Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации                     | Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации  | Наличие сертификата соответствия – 5 баллов  |
|     |   | Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования  | 2 балла  |
| 8.  | Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса | Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя   | Отсутствие жалоб – 1 балл;<br>благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 5 баллов,<br>социальных партнёров – 3 балла   |
| 9.  | Ведение документации  | Своевременное и качественное ведение необходимой документации  | Своевременная подача отчетов, ведение документации – 3 балл;   |
| 10. | Обеспечение доступности качественного образования   | Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.) | Наличие индивидуального образовательного маршрута при обучении детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)<br>0,5 балла за каждого |
|     |   | Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении   | Наличие действующего индивидуального образовательного Маршрута при обучении талантливых детей – 1 балл за каждого  |
|     |   | Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей "группы риска". Степень  | Соотношение общего количества детей «группы риска» по ОУ к численности обучающихся по  |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  | вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из "группы риска" в работу | данной образовательной программе.<br>Максимальный балл = 2 балла<br>7%=1 балл<br>более 8%=2 балла |
|--|--|--|---|

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

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

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

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

7.14. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности учителя, осуществляет оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение об установлении стимулирующей выплаты или отказе.

7.15. Размер ежемесячной выплаты за качество труда конкретному учителю определяется, исходя из количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности учителя за премиальный период, и стоимости одного балла, исчисленной путем деления выделенной на указанные цели части фонда надбавок и доплат на общее количество баллов всех учителей.

7.16. Для расчета ежемесячной стимулирующей выплаты за качество труда учителя устанавливаются следующие премиальные периоды:

- с 01 января по 30 июня

- с 01 сентября по 31 декабря

**7.17. Заместителям директора по УВР, ВР, АХР** выплаты стимулирующего характера производятся за результативность работы:

|   |  |                            |
|---|--|----------------------------|
| 1 | Организация предпрофильной подготовки и профильного обучения учащихся                          | До 100% от базовой единицы |
| 2 | Увеличение объема работы, связанной с оформлением отчетов и внеплановой документацией          | До 100% от базовой единицы |
| 3 | Эффективное внедрение ФГОС второго поколения   | До 100% от базовой единицы |
| 4 | Координационная работа по подготовке и проведению ГИА, ЕГЭ                                     | До 100% от базовой единицы |
| 5 | Разработка программ целевого и стратегического характера развития ОУ                           | До 100% от базовой единицы |
| 6 | Кураторство внедрения в учебно-воспитательный процесс инновационных рабочих программ, проектов | До 100% от базовой единицы |
| 7 | Организация самоуправления школьников  | До 100% от базовой единицы |

|    |   |                            |
|----|---|----------------------------|
| 8  | Обеспечение качественных санитарно-технических условий в помещении ОУ | До 100% от базовой единицы |
| 9  | Высокое качество подготовки и организация ремонтных работ             | До 100% от базовой единицы |
| 10 | Эффективная работа по благоустройству пришкольной территории ОУ       | До 100% от базовой единицы |

**7.18. Обслуживающему и техническому персоналу** выплаты стимулирующего характера производятся за

|   |  |                            |
|---|--|----------------------------|
| 1 | Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенического режима в течение месяца                   | До 100% от базовой единицы |
| 2 | Качественная подготовка здания и территории к новому учебному году                                       | До 100% от базовой единицы |
| 3 | Расширение, увеличение объема выполняемой работы   | До 100% от базовой единицы |
| 4 | Работа без аварийных ситуаций  | До 100% от базовой единицы |
| 5 | Осуществление своевременного качественного текущего ремонта систем отопления, водоснабжения, электросети | До 100% от базовой единицы |
| 6 | Дежурство в здании (нештатные ситуации)  | До 100% от базовой единицы |
| 7 | Качественное проведение генеральной уборки   | До 100% от базовой единицы |
| 8 | Качественное проведение разовых производственных заданий   | До 50% от базовой единицы  |

## **8. Компенсационные выплаты (материальная помощь)**

8.1 Положение определяет единый порядок оказания материальной помощи работникам школы.

8.2 Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной из форм социальной поддержки работников образовательного учреждения.

8.3 В пределах общего фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в целях социальной поддержки постоянных работников к отпуску, на лечение, в связи с чрезвычайными обстоятельствами (смерть сотрудника или его близких родственников, при несчастных случаях, в случаях пожара, гибели имущества), а также в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье. Материальная помощь оказывается по заявлению работника или члена его семьи.

8.4 Условия оказания материальной помощи:

- похороны сотрудника или близких родственников (родители, дети) - до 1 мин. д.о
- длительное лечение работника (операция, послеоперационная реабилитация, тяжелое заболевание) – до 1 мин. д.о.
- юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет) – до 1 мин. д.о.

8.5 Материальная помощь предоставляется работнику не чаще 1 раза в год. В приказе на выплату материальной помощи конкретному сотруднику указывается ее размер. Материальная помощь может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам. В исключительных случаях и при наличии финансовых средств работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь.

8.6. Материальная помощь максимально размерами не ограничена.

## **9. Премирование работников**

9.1. Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

9.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.- в соответствии с локальными актами школы

9.3. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения.

9.4. Премияльный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФСН за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.

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

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

- к юбилейным датам (50,55,60,65 лет);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

## **10. Заключительные положения**

Штатное расписание ГБОУ согласовывается с Администрацией Калининского района Санкт-Петербурга, утверждается руководителем ГБОУ и включает в себя все должности ГБОУ.

**10.1.** Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, ГБОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**10.2.** Фонд оплаты труда работников ГБОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, доведенного учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**10.3.** Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджетных учреждений, могут направляться ГБОУ на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании, носящие компенсационный и стимулирующий характера работникам ГБОУ.

**10.4.** Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением о порядке установления надбавок работникам ГБОУ.

**10.5.** Из фонда оплаты труда ГБОУ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с положением о материальном стимулировании сотрудников ГБОУ. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ГБОУ на основании письменного заявления работника.

**10.6.** Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Калининского района Санкт-Петербурга вступает в силу с 01.09.2020 года.