

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школа № 425
имени академика П.Л.Капицы
Кронштадтского района
Санкт-Петербурга

 Е.В.Горлатова

Приказ № 129 от « 22 » декабря 2016 г.

М.П.



ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ школа №425
имени академика П.Л.Капицы
Кронштадтского района Санкт-Петербурга
Протокол № 03 от «22» 12 2016 г.

Мотивированное мнение
профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
учтено
протокол № 10 «15» 12 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГБОУ школа № 425 имени академика П.Л.Капицы
Кронштадтского района Санкт-Петербурга**

г. Санкт-Петербург

2016 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 425 имени академика П.Л.Капицы Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее ГБОУ школа №425) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с требованиями **закона Санкт-Петербурга** от 12 октября 2005 г. N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в ред. Законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 N 109-25, от 20.03.2008 N 81-19, от 17.07.2013 N 448-81, от 25.12.2015 N 904-186, от 8 декабря 2016 г. N 637-111), **постановлением Правительства Санкт-Петербурга** от 8 апреля 2016 г. N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" и **распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга** от 30 июня 2016 г. N 1863-р "Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию".

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

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

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

- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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

- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

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

1.3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБОУ ШКОЛА №425 устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением, Коллективным договором, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов, указанных в данном Положении.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением и Коллективным договором в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников ГБОУ ШКОЛА №425.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ГБОУ ШКОЛА №425 производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и

служащих, предусмотренной данным Положением.

1.5. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих ГБОУ ШКОЛА №425 предусмотренной данным Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ГБОУ ШКОЛА №425 определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего ГБОУ ШКОЛА №425 устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ГБОУ ШКОЛА №425 (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

1.10. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

1.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления ГБОУ ШКОЛА №425 (коэффициент уровня управления), в размере согласно данному Положению.

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

1.13. Категориям работников, определенных в пункте 1.17 настоящего Положения, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

1.14. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

1.15. Для определения размера должностного оклада руководителей ГБОУ ШКОЛА №425 и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.16. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих ГБОУ ШКОЛА №425 применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам ГБОУ ШКОЛА №425, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

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

- впервые приступили к работе в ГБОУ ШКОЛА №425 по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с ГБОУ ШКОЛА №425, являющимся их основным местом работы (далее - **молодые специалисты**).

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

1.19. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно настоящего Положения.

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ ШКОЛА №425 определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Положения.

1.21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ ШКОЛА №425, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п.1.20, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в настоящем Положении. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.22. Профессии рабочих ГБОУ ШКОЛА №425 тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.23. Высококвалифицированным рабочим ГБОУ ШКОЛА №425, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.24. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ ШКОЛА №425, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

1.25. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБОУ ШКОЛА №425 и средней заработной платы работников устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

1.26. Фонд оплаты труда работников ГБОУ ШКОЛА №425 формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.27. Фонд оплаты труда работников ГБОУ ШКОЛА №425 формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ГБОУ ШКОЛА №425**

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ГБОУ ШКОЛА №425**

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80

		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБОУ ШКОЛА №425 устанавливается согласно приложению N 1/2.

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам ГБОУ ШКОЛА №425 устанавливается согласно приложению N 2/2 руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением N 1/2 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей ГБОУ ШКОЛА №425 согласно приложению N 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления ГБОУ ШКОЛА №425 согласно приложению N 4/2.

2.5. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ ШКОЛА №425 применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ ШКОЛА №425 имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению N 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих ГБОУ ШКОЛА №425 согласно приложению N 6/2.

2.7. ГБОУ ШКОЛА №425 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 ГБОУ ШКОЛА №425, 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.

2.8. Руководителям ГБОУ ШКОЛА №425 размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

2.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБОУ ШКОЛА №425 и средней заработной платы работников ГБОУ ШКОЛА №425 устанавливается согласно приложению N 7/2.

2.10. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБОУ ШКОЛА №425 и мероприятиям, проводимым в сфере образования, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, согласно приложению N 8/2.

2.11. Молодым специалистам ГБОУ ШКОЛА №425 устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно приложению N 9/2.

2.12. Оплата труда медицинских работников, работающих в ГБОУ ШКОЛА №425, устанавливается согласно приложению N 10/2.

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

**СХЕМА РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГБОУ ШКОЛА №425**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры- стажировки или иными	1,6	1,6	1,6

		документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием			
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

		Группа 3		
		Уровень 1 - руководители	0,55	
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35	
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25	
		Группа 4		
		Уровень 1 - руководители	0,50	
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30	
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20	
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-

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

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ, СЛУЖАЩИМ И
СПЕЦИАЛИСТАМ ГБОУ ШКОЛА №425**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля	0,15
1.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации	0,20
1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному	0,30

	языкам)	
1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
1.9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
1.10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в сельской местности	0,25

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

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГБОУ ШКОЛА №425

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

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ГБОУ ШКОЛА №425**

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

4	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
5	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
8	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
9	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
10	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
12	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
13	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

ПРИЛОЖЕНИЕ N 5/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОЧИХ ГБОУ ШКОЛА №425**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ N 6/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОЧИХ ГБОУ ШКОЛА №425**

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ N 7/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ГБОУ ШКОЛА
№425 И СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

ПРИЛОЖЕНИЕ N 8/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СТАВКИ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ
УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ В ГБОУ ШКОЛА №425, И МЕРОПРИЯТИЯМ, ПРОВОДИМЫМ В
СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ В ПРОЦЕНТНОМ ОТНОШЕНИИ К БАЗОВОЙ
ЕДИНИЦЕ, ПРИНИМАЕМОЙ ДЛЯ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ
СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ГБОУ ШКОЛА №425**

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательных организациях	7	5	3

ПРИЛОЖЕНИЕ N 9/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ГБОУ
ШКОЛА №425**

N	Наименование	Категория работников (получателей)	Размер выплат, руб.
---	--------------	------------------------------------	---------------------

п/п	выплат	выплат)	
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

ПРИЛОЖЕНИЕ N 10/2

К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ГБОУ
ШКОЛА №425**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, в месяц, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

3.2. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

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

$$Bo = B \times K ,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя

3.3. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;

- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

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

3.5. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2/2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", 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, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2 к настоящему Положению.

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

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

3.8. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3/2 к настоящему Положению;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4/2 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 + \text{Бо} \times \text{К}_5 + \text{Бо} \times \text{К}_6 ,$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К_3 - коэффициент специфики работы;

К_4 - коэффициент квалификации;

К_5 - коэффициент масштаба управления;

К_6 - коэффициент уровня управления.

3.11. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1/2 к настоящему Положению.

3.12. Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем ГБОУ ШКОЛА №425 с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1/2 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

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

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1/2 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций в размере 0,15;

3.14. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях, указанным в пунктах приложения 2/2, за исключением пункта 5: учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

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

- учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

- учителям (преподавателям) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1.1 приложения 2/2, устанавливается руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования и осуществляющим дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2/2, устанавливается по основному месту работы.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

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

Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пунктах 1.4, 2.1, 3.1 и 8.1 приложения 2/2 настоящего Положения, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

3.15. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

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

3.16. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

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

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times K_2 + Бо \times K_3 + Бо \times K_4 ,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада (2);

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

3.17. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Тс(о) = Б \times Тк ,$$

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.18. Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2/1, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

3.19. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

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

где:

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

B - размер базовой единицы;

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

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5/2;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6/2.

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

3.21. При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

4. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ

4.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБОУ ШКОЛА №425 состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2/2 и приложением 5/2 к настоящему Положению.

4.2. Размер ФНД определяется распоряжением главы Администрации района.

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

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ГБОУ ШКОЛА №425 создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

4.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и не педагогических работников образовательного учреждения. В состав Комиссии в качестве члена Комиссии может входить представитель родительской общественности. Представитель родительской общественности избирается на общем собрании родителей обучающихся образовательного

учреждения сроком на один год. В случае не избрания представителя родительской общественности Комиссия проводит ее работу без его участия.

В состав комиссии обязательно входит председатель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения. Директор ГБОУ ШКОЛА №425 членом Комиссии не является.

4.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ГБОУ ШКОЛА №425 доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;
- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников, педагогов дополнительного образования и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;
- подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении педагогическим работникам, педагогам дополнительного образования и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.

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

Приказ директора персонально доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

4.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

4.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом главы администрации района.

4.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

4.10.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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

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

По 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.

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

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

4.10.4. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за

последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10.5. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.11. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

4.11.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются доплаты за следующие виды работ: классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

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

4.11.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

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

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы.

4.11.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ГБОУ ШКОЛА №425 и размер доплат:

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
Осуществление функции классного руководителя, куратора	Классные руководители, кураторы	Классные руководители в классах – из расчета 40 руб. за одного ученика
	Классные руководители, кураторы	Кураторы надомного обучения – из расчета 60 руб. за одного ученика

Проверка письменных работ учащихся	Учителя русского языка и литературы	40 руб./чел.
	Учителя начальных классов	40 руб./чел
	Учителя математики	40 руб./чел.
	Учителя химии, физики, английского языка	20 руб./чел.
	Учителя географии, истории Учителя биологии, информатики, обществознания, истории и культуры СПб, черчения	10 руб./чел
Заведование специализированными кабинетами	Работники учреждения	До 5 000 руб.
Оформленная полная индивидуальная материальная ответственность,	Работники учреждения	До 10 000 руб.
Работа с фондом учебников	Заведующий библиотекой, библиотекарь	До 10 000 руб.
Создание и ведение электронного каталога учебной и художественной литературы	Заведующий библиотекой, библиотекарь	До 10 000 руб.
Организация работы проведения занятий с педагогическим составом	Педагог-организатор ОБЖ	До 15 000 руб.
Организация и проведение в школе мероприятий и соревнований районного и городского уровня	Педагог-организатор, другие ответственные работники, в том числе и педагогические	До 10 000 руб.
Сопровождение базы по правонарушениям	Социальный педагог, ответственное лицо	До 15 000 руб.
Работа с педагогическими работниками по подготовки портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	Методист, педагогический и административный работник	До 20 000 руб.
За индивидуальную работу с детьми-инофонами	Учитель-логопед, учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	До 10 000 руб.

Осуществление контроля за исправным состоянием лабораторного оборудования, его наладки; ведение учета расходуемых материалов; проведение необходимых подготовительных и вспомогательных операций до и во время лабораторных, практических и демонстрационных работ, а также приведение в надлежащий порядок оборудования	Учителя физики, химии, биологии и др., в преподавание которых входит проведение лабораторных и практических работ	До 10 000 руб.
Руководство методическим объединением по предмету, руководство творческой группой, руководство проблемной группой	Педагогические и административные работники	До 10 000 руб.
Ведение общественной работы в интересах всех работников образовательного учреждения	Председатель профкома	До 4 000 руб.
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Назначенный работник школы	До 10 000 руб.
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак» и др.) и электронной почтой	Документовед, делопроизводитель, экономист, бухгалтер, или назначенное ответственное лицо	До 10 000 руб. за каждую электронную базу или справочник
Организация платных услуг. Ведение документации, комплектование групп, работу с родителями и педагогами	Работник школы, назначенный директором	До 20 000 руб.
За ведения учета и контроль по поступлениям на лицевой счет при оказании ПУ	Экономист, или назначенное лицо	До 10 000 руб.
За составление тарификации и работу с табелем учета рабочего времени по предоставлению ПУ	Назначенные работники организации	До 10 000 руб.
За сбор договоров, систематизацию, их регистрацию, заявлений родителей и составление документации по организации	Педагогический работник, назначенный приказом организатором ПУ	До 15 000 руб.
Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования	Документовед	До 10 000 руб.
Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.), работа в составе Службы охраны труда	Назначенный работник учреждения	До 15 000 руб.
Организация деятельности педагогов образовательного учреждения в проекте «Дистанционное обучение детей-инвалидов»	Ответственный за организацию дистанционного обучения	До 15 000 руб.

Исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Назначенное лицо	До 20 000 руб.
Организация, руководство и участие в экспериментальной работе учреждения	Работники учреждения, назначенные и ответственные лица	До 10 000 руб.

4.12. Надбавки стимулирующего характера.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

4.12.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.12.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие (далее в разделе – надбавка) устанавливается для категории работников в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», «руководитель II и III уровня», непосредственно связанный с образовательным процессом, а также для работников в должности из категории «Прочие педагогические работники» согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071.; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, распоряжению администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р.

4.12.1.2. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.12.1.1. при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (**приложения №№ 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению**).

4.12.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 сентября по 28 (29) февраля (1 полугодие);
- с 1 марта по 31 августа (2 полугодие).

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

4.12.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.12.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

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

4.12.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем

деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.12.1.1.

4.12.1.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и нагрузки учителя.

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

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

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

4.12.1.14. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у педагогического работника за отчетный период;

- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

4.12.1.15. В случае несогласия с размером «сводного балла эффективности», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решения о размере «сводного балла эффективности». В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссия по рассмотрению трудовых споров или в суд.

4.12.1.16. Решение Комиссии во всех случаях утверждает приказом руководителя ГБОУ ШКОЛА №425, который до утверждения обязан проверить обоснованность данного решения и его соответствие правилам, установленным настоящим Положением.

4.12.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы непедagogическим работникам

4.12.2.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы (далее – надбавка) устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы сотрудников.

4.12.2.2. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда.

4.12.2.3. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;

- интенсивность и напряженность работы;

- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;

- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

4.12.2.4. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед ГБОУ ШКОЛА №425.

4.12.2.5. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

4.12.2.6. Выплата стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и

качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в процентном отношении от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу работника, но не более 50 процентов от должностного оклада)

4.12.2.7. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются приказом руководителя организации на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, за срочную работу – на период ее выполнения.

4.12.2.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно.

4.12.2.9. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки работнику прекращается, а также указанная надбавка может быть уменьшена либо отменена полностью при ухудшении качества работы.

4.12.3. Настоящее положение устанавливает следующие виды надбавок:

Вид надбавки	Категория работников	Размер	Период выплаты
За высокий объем работы, выполняемой в сжатые сроки.	Заместитель директора по АХР	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
За работу разового характера на основании запросов выше стоящих организаций или по предоставлению определенных сведений, аналитической выборки и пр.	Экономист или назначенный работник	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
	Документовед	до 50 % к должностному окладу	На период действия положения
За работу в условиях отличных от обычных (персональные сроки, изменение движения документации и	Заместители директора по УВР и ВР	до 50 % к должностному окладу	На период действия положения

пр.)			
Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	Экономист, документовед, заведующий библиотекой, заместитель по АХР	до 70 % к должностному окладу	На период выполнения работы
За интенсивность, высокие результаты работы и напряженность труда, связанную с большим количеством учащихся и плотной работой школы во второй половине дня	Рабочие, служащие, технические работники, уборщики служебных помещений (в том числе помещений для предоставления платных услуг), гардеробщики	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
За интенсивность, высокие результаты работы и напряженность работы по уборке здания школы и ее территории в осенне-зимний период, по подготовке здания, помещений школы к новому учебному году	Рабочие, служащие, технические работники, уборщики служебных помещений (в том числе помещений для предоставления платных услуг), гардеробщики	до 100 % к должностному окладу	На период выполнения работы

5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

5.2. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.
- в связи с юбилейными датами работников;
- в связи с праздничными датами.

5.3. В ГБОУ ШКОЛА №425 применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы.

5.4. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

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

5.6. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган.

5.7. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

5.8. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение заведующего Отделением дополнительного образования.

5.9. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части.

5.10. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает директор образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.

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

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

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

5.14. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 марта, юбилей школы, Новый год);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет).

5.15. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

5.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; не выполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии дисциплинарных взысканий, директор не выплачивает работнику премию.

5.17. Основаниями премирования работников ГБОУ ШКОЛА №425 являются:

Категория работников	Основание премирования	Размер премии
Классные руководители	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; повышение уровня занятости учащихся во внеурочное время; охват учащихся горячим питанием, организация самоуправления, активного отдыха, досуга детей, оздоровление обучающихся и др.)	До 20 000 руб.
Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года	До 20 000 руб.
Педагогические работники (учителя,	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях вне предметной направленности школьного, районного и	До 20 000 руб.

воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования, руководители, социальный педагог)	городского уровня	
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)	До 20 000 руб.
	Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно- массовой работы (КВНЫ, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др..)	До 25 000 руб.
Педагоги дополнительного образования	Высокий уровень реализации образовательной программы дополнительного образования детей	до 150% от базовой единицы
Должностная категория «руководитель»	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта школы, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.)	До 20 000 руб
	Высокое качество выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	До 10 000 руб.
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 10 000 руб.
	высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т. д.)	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, объединений ОДОД	До 20 000 руб.
	высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности	До 20 000 руб.
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	До 20 000 руб.
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования ОУ, проведения централизованных мониторингов и экспертиз	До 20 000 руб.
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	До 15 000 руб.
	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	До 10 000 руб.
Социальный педагог, ответственное лицо	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию	До 15 000 руб.
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	До 15 000 руб.
	Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга	До 10 000 руб.
	Высокий уровень оформление тематических выставок	До 10 000 руб.
	Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет	До 20 000 руб.
Зам.директора по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации	До 20 000 руб.
	За своевременное проведение конкурсных процедур	До 20 000 руб.

	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	До 20 000 руб.
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 20 000 руб.
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 20 000 руб.
	За высокий уровень работы по исполнению договоров	До 20 000 руб.
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 20 000 руб.
	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	До 20 000 руб.
Для категории по должности «МОП»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году	До 20 000 руб
	Высокое качество проведения генеральных уборок	До 20 000 руб
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 20 000 руб
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 20 000 руб
	За качественную работу по благоустройству территории	До 20 000 руб
	За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);	До 20 000 руб
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	До 25 000 руб.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

6.2. Материальная помощь работникам ГБОУ ШКОЛА №425 выплачивается в следующих случаях:

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

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи, а также, при необходимости, приложении копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором ГБОУ ШКОЛА №425 по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

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

6.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора ГБОУ ШКОЛА №425 исключительно из внебюджетных средств учреждения.

Критерии оценки качества труда учителя

Ф.И.О. учителя _____

Предмет _____

_____ период оценивания _____

I. Успешность учебной работы		
1. Качество знаний (для учителей русского языка и литературы, математики, химии, физики, англ. языка, информатики, начальной школы)	Выше 35%-10 баллов 20-34% - 5 баллов 10-20% - 2 балла Менее 10% - 0 балла	
2. Качество знаний (для учителей биологии, географии, истории, обществознания)	Выше 35% - 8 баллов 20-34% - 4 баллов 10-20% - 1 балла Менее 10% - 0 баллов	
3. Качество знаний (для учителей изо, музыки, труд, обучения, физкультуры, ОБЖ, истории СПб, черчения)	Выше 35% - 6 баллов 20-34% - 3 баллов Менее 20% - 0 баллов	
4. Усвоение программы 1 класса и 1-го полугодия 2 класса	Усвоили 100% - 8 баллов Менее 100% - 6 баллов	
5. Неуспевающие	Отсутствие учащихся, получивших «2» и н/а по неуважительной причине - 5 баллов	
6. Участие и результаты участия учеников на предметных олимпиадах Всероссийской олимпиады школьников	(за каждого ученика) Районный уровень: <i>Победитель - 5 баллов</i> <i>Призер - 3 балла</i> Городской, региональный уровень: <i>Победитель - 10 баллов</i> <i>Призер - 8 баллов</i> Всероссийский уровень: <i>Победитель - 15 баллов</i> <i>Призер - 10 баллов</i>	
7. Участие и результаты участия учеников в конкурсах, соревнованиях, турнирах по предмету в рамках внеучебной деятельности	Районный уровень: <i>Победитель, лауреат - 3 балла</i> <i>Призер - 1 балл</i> Городской, региональный уровень: <i>Победитель, лауреат - 8 баллов</i> <i>Призер - 5 баллов</i> Всероссийский уровень: <i>Победитель, лауреат - 12 баллов</i> <i>Призер - 9 баллов</i> Международный уровень: <i>Победитель, лауреат - 20 баллов</i> <i>Призер, дипломант - 15 баллов</i>	
8. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (внешняя оценка учащихся: внешнее тестирование, ЕГЭ ГИА, АИС «Знак», и т.д.)	Результаты 70% учащихся от всех писавших выше среднего по району - 30 баллов Результаты 50-70% учащихся от всех писавших выше среднего по району - 20 баллов Результаты 40-50% учащихся от всех писавших выше среднего по району - 15 баллов Результаты 30-40% учащихся от всех писавших выше среднего по району - 10	

	баллов Результаты 20-30% учащихся от всех писавших выше среднего по району - 5 баллов Результаты до 20% учащихся от всех писавших выше среднего по району - 1 балл	
II. Успешность внеурочной работы по предмету, проводимая за рамками выполнения функций классного руководителя		
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.), включая доклады на конференциях, форумах, семинарах с результатами исследований (все проекты должны быть зафиксированы локальным актом ОУ и оформлены соответственно)	Городской проект-20 баллов Межшкольный проект-20 баллов Районный проект-15 баллов Школьный проект-10 баллов Внутриклассный проект-5 баллов	
III. Научно-методическая деятельность учителя		
Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.) и научно-исследовательская деятельность учителя (публикации статей, открытых уроков, участие в проектной деятельности, выступление на семинарах, тем. пед. советах)	Всероссийский уровень-15 баллов Городской уровень-10 баллов Районный уровень-5 баллов Школьный уровень-3 балла	
Руководство районным предметным объединением (творческой группой)	Да -15 баллов Нет- 0 баллов	
Повышение квалификации учителя	Переподготовка-10 баллов Обучение по программам второго высшего образования-15 баллов Курсы-5 баллов	
Участие в профессиональных конкурсах	Всероссийский уровень: <i>победитель-30 баллов, призер-20 баллов, участие-10 баллов</i> Городской уровень: <i>победитель-20 баллов, призер-15 баллов, участие -10 баллов</i> Районный уровень: <i>победитель-15 баллов, призер-10 баллов, участие-5 балла</i>	
IV. Результативность коммуникативной деятельности учителя		
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности - 5 баллов Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины - 5 баллов	
Создание элементов образовательной инфраструктуры (личный сайт, мат. база кабинета)	Личный сайт (постоянное обновление не реже 1 раза в месяц) -15 баллов Мастер-класс, открытые уроки -10 баллов Образцовое содержание кабинета- 8 баллов Ведение электронного журнала без замечаний - 5 баллов	
Поощрительные баллы (заполняется администрацией школы)	Сдача документации в срок и без замечаний - 5 баллов Дежурство по школе (при отсутствии замечаний и	

	травм) - 5 баллов Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины - 5 баллов	
		ИТОГО:

Дата

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Решение комиссии _____

Показатели и критерии эффективности деятельности
педагогических работников,
реализующих дополнительные общеобразовательные программы

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

Квалификационная категория _____ стаж педагогической деятельности
_____ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период
_____:

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
Показатель 1. Обеспечение высокого уровня учебно-воспитательного процесса				
Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	Ниже 40% - 1 балл 40-50% - 2 балла 51-70% - 3 балла 71-80% - 4 балла 81% и выше – 5 баллов	5		
Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля)	100% - 5 баллов 95% - 4 балла 90% - 3 балла 85% - 2 балла 80% - 1 балл	5		
Организация и проведение мониторингов. Системные исследования разного уровня для использования результатов в работе (представляются карты динамики)	1 балл за каждое исследование			
Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне;	Районный уровень 3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла Городской уровень 1-2 чел. - 1 балл 3-4 чел. - 3 балла 5 чел. - 5 балла Федеральный и международный уровень			

	За каждого участника по 2 балла			
Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня: на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне;	Школьный уровень 1 – 3 место – 3 балла районный уровень 1-3 место – 5 баллов Городской уровень 1-5 место – 10 баллов Федеральный уровень 1 – 10 место – 10 баллов			
Организация исследовательской деятельности обучающихся				
Наличие и реализация авторской программы; организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания);		5		
Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ	Материалы проведенных независимых опросов, анкетирования;	5		
Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки и проектной деятельности	Подтверждающие документы	5		
Показатель 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства				
Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий и др)	подтверждающие документы	До 5 баллов		

Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, имеющих профессиональное значение	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Педагогическое сопровождение молодых специалистов	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Владение информационно-коммуникационными компетенциями	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Показатель 3. Обеспечение доступности качественного образования				
Работа с детьми особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	1 балл за каждого ребенка			
Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении;	За каждый проект (предоставление программы или иных документов)	3		
Реализация программ (проектов, мероприятий)	1 балл за каждого ребенка			

поддержки детей «Группы риска». Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу данного объединения				
Показатель 4. Участие в общественных проектах с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание				
участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами;	За каждый проект (предоставление программы или иных документов)			
участие в коллективных педагогических проектах;	За каждый проект (предоставление программы или иных документов)			
Наличие совместных мероприятий с учителями лица	1 балл за каждое мероприятие			
Участие в мероприятиях плана воспитательной работы лица	1 балл за каждое мероприятие			
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса	За каждый проект (предоставление программы или иных документов)			
Показатель 5. Информационная открытость				
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах)		3		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации		5		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;		5		
Наличие собственного сайта педагога;		5		
Показатель 6. Сохранение здоровья обучающихся				
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Представление конспекта урока по заявленной технологии	5		

Отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности)	За случаи детского травматизма по вине педагога			
Показатель 7. Уровень коммуникативной культуры при общении с всеми участниками образовательного процесса , трудовая дисциплина.				
Отсутствие жалоб	Заполняется зам. директора	5		
Наличие благодарственных писем	Заполняется зам. Директора	5		
Показатель 8. Качественное ведение школьной документации.				
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5		

Подпись работника _____

Подпись заместителя директора _____

Решение комиссии _____

Показатели и критерии эффективности деятельности прочих педагогических работников (по должности, «Педагог-организатор», «Социальный педагог», «Воспитатель ГПД», «Учитель-логопед», «Методист», «Старший вожатый», «Концертмейстер», «Педагог-психолог», «Преподаватель-организатор ОБЖ»)

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

Квалификационная категория _____ стаж педагогической деятельности _____ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период

(период)

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
Показатель 1 Результативность педагогической деятельности педагогического работника				
Организация и содержание диагностической работы, Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе (представляются карты динамики)	1 балл за каждое исследование	5		
Организация и проведение индивидуальной и групповой развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися (воспитанниками)	1 балл за каждого воспитанника	10		
Организация и проведение профилактической работы с учащимися	1 балл за каждое мероприятие	10		для педагога-психолога, социального педагога, «учитель – логопед»
Результативность индивидуальной работы		10		
Наличие совместных мероприятий с учителями	1 балл за каждое мероприятие			

лица				
Участие в мероприятиях плана воспитательной работы лица	1 балл за каждое мероприятие			
Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу данного объединения	1 балл за каждого ребенка			
Сохранение контингента	При 100% сохранении контингенте -5 баллов	5		
Раннее выявление трудных жизненных ситуаций	Отчет поданному вопросу	10		для педагога-психолога, социального педагога,
Оказание социально-педагогической помощи	Отчет поданному вопросу	10		для педагога-психолога, социального педагога,
Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	3 балла за каждый проект			Для методиста
Обеспечение повышения квалификации педагогических кадров	При обеспечении -2 балла			Для методиста
Обеспечение своевременного прохождения аттестации педагогическими кадрами	2 балла за каждого работника			Для методиста
Динамика успешной аттестации педработников	2 балла за каждого работника			Для методиста
Результативность методической поддержки творческих инициатив и достижений педагогов	5 балла за каждого работника			Для методиста
Результативность методической поддержки публичного представления опыта педагогов	5 балла за каждого работника			Для методиста
Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства города в методической работе	При обеспечении -5 баллов			Для методиста
Показатель 2 Успешность процесса развития, воспитания обучающихся и показатели динамики их достижений				
Результативность коррекционной работы				
Динамика уровня воспитанности учащихся группы	Любая форма отчетности	5		Для ГПД
Вовлеченность учащихся в	1-3 человека -	7		

конкурсное движение	3 балла 4-6 человека - 5 баллов 7-11 человек - 7 баллов			
Уровень достижений уч-ся в конкурсном движении	Призовые места школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)			
Показатель 3. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя				
Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	Представления опыта работы: МО – 1 балл Педсовет – 2 балла Открытый урок в лицее – 3 балла в районе – 4 балла в городе – 5 баллов Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных)	5 5		
Степень активности инновационной (проектной) деятельности (при предоставлении документов)	За каждый проект -5 баллов			
Внеклассная работа (воспитательская работа)	Открытые мероприятия: школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)			
Использование в образовательном процессе ИТ (при предоставлении материалов).	Применение ИТ: доля уроков, проведенных с использованием ИКТ – более 20% - 2 балла ИКТ во внеурочной деятельности – 8 баллов	8		

Показатель 4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника				
Самообразование (подтверждается удостоверением)	Курсы 12 часов – 2 балла 36 часов - 4 балла 72 ч.- 6 баллов 144 часов – 8 баллов свыше 144 часов – 10 баллов	10		
Экспертиза. Членство в жюри. (общественные комиссии)		5		
Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
Профессиональные конкурсы	Участие без победы: районный уровень – 10 баллов городской уровень – 15 баллов Федеральный уровень – 20 баллов Призовые места: районный уровень – 20 баллов городской уровень- 30 баллов Федеральный уровень – 40 баллов	40		
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах)		3		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации		5		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;		5		
Наличие собственного сайта педагога;		5		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Уровень обучения Курсы повышения квалификации -5 баллов Магистратура -5 баллов Аспирантура -5 баллов Докторантура – 5 баллов			
Экспертиза методического оснащения кабинетов. Санитарное состояние кабинета.		5		

Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса , трудовая дисциплина				
Отсутствие жалоб	Заполняется зам. директора	5		
Отсутствие травм	Заполняется зам. директора	5		
Наличие благодарственных писем	Заполняется зам. директора	5		
Показатель 7. Качественное ведение школьной документации.				
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5		

Подпись работника _____

Подпись заместителя директора _____

Решение комиссии _____

**Показатели и критерии эффективности деятельности
руководителей 2 и 3 уровня
(руководящих учебной, воспитательной, методической работой)**

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

Квалификационная категория _____ стаж работы на руководящей
должности _____ лет

Показатели эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

№ п/п	Показатель	Критерии	% от оклада
		Общее образование	
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственным и образовательным и организациями Санкт-Петербурга	Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч.года (<i>процент реализации часов учебного плана</i> (по каждой ступени, по профилю ОУ отдельно): не менее 95%	до 20%
		Сохранение контингента обучающихся , в том числе между ступенями (этапами) обучения?: - не менее 95% сохранение контингента - не менее 70% выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классе ОУ	
		Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования (<i>процент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации</i>): не менее 95% - Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	
		Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100% Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100%	
		Качество освоения учебных программ по результатам ГИА, ЕГЭ: - все выпускники 11 класса получили баллы ЕГЭ по обязательным предметам выше нижней границы нормы (отсутствие отрицательных результатов ЕГЭ) - выпускники 11 класса по предмету углубленного изучения получили баллы ЕГЭ выше нижней границы нормы (отсутствуют отрицательные результаты ЕГЭ в предыдущем учебном году - в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов	
		Доля (процент) выпускников, выбравших предмет	

		углублённого изучения для сдачи ЕГЭ: не менее 25 %	
2.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Наличие полного комплекта рабочих программ в соответствии с учебным планом (по всем предметам, элективным курсам, по всем классам) с перечнем и уровнем учебных предметов (дисциплин) УП ОУ Реализация программы совершенствования материально-технической базы ОУ Комплектование учебных групп Составление вводной на начало года документации в том числе по базе «Параграф»	До 10 %
3.	Эффективное управление структурными/инфраструктурными подразделениями	<u>Эффективное управление ОДОД:</u> - расширение спектра программ дополнительного образования детей, реализуемых отделением дополнительного образования (%); - численность обучающихся в отделении дополнительного образования: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом - полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей (<i>процент реализации часов учебно-производственного плана</i>): не менее 90% - укомплектованность штата ОДОД (педагогические работники): не менее 96 %	до 20%
4.	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду	до 10%
5.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	- ПНПО «Талантливая молодежь», - наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников - наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций регионального, всероссийского, международного уровня	до 20%
6.	Участие в независимых сертифицированных исследованиях		до 10%
7.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	до 10%
8.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Развитие спортивной инфраструктуры (стадион, бассейн, тренажерный зал, зал ЛФК, тир) Развитие секций и кружков спортивной направленности в ОУ: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом; Охват обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной	до 10%

		направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)	
9.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	до 15%
10.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Функционирование официального сайта ОУ на сервере ЦИК Кировского р-на: - эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ (*зам. по ИКТ) - своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям Положения о сайте (*зам. по ИКТ) - развитие внутренней и внешней структуры сайта ОУ (*зам. по ИКТ) -своевременное информационное пополнение/обновление разделов сайта в соответствии с ответственностью, возложенной приказом дир-ра ОУ («Главная», «Информация о школе», «Электронные образовательные ресурсы», «Объявления», «Учебная часть», «Ими гордится школа», «Страница для учеников», «Начальная школа», «Страница для родителей»; «Жизнь школы сегодня»; «Школьный музей боевой славы»; «Международное сотрудничество»; «Дополнительное образование». Своевременное наполнение и обновление стендовой информации («Информация о школе» и информационным бюллетенем, «Прием в школу», «Информация для родителей», «Расписание занятий» и др.) Мониторинг актуальности материалов, размещенных в локальной сети («Учительская»); Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»: -отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги; - соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником. Ведение мониторинга и аналитической работы по внедрению средств информатизации в ОП (% вовлеченности педагогического коллектива в процесс информатизации). Наличие электронного банка документов, аналитических и статистических баз данных, программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом)	До 20%
11.	Развитие	Аттестация педагогических работников (%)	до 15%

кадрового потенциала	подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	
	Организация системы работы с молодыми педагогами	
	Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта): Районный, городской, федеральный, международный уровень	
	Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 5 лет	
	Соответствие образования педагогов преподаваемым учебным предметам	
	Признание заслуг сотрудников: Государственные награды и почетные звания Отраслевые награды Региональные награды Грамоты и благодарности органов управления образованием	
Проведение обучающих семинаров на базе ОУ		

Подпись работника _____

Подпись заместителя директора _____

Решение комиссии _____