

**ПРИНЯТО**  
**Общим собранием работников**

Протокол № 3 от 12.05.2022

**УТВЕРЖДЕНО**  
**приказом ГБОУ СОШ № 549**

№ 174-од от 31.05.2022

**с учетом мотивированного мнения**  
**Первичной профсоюзной организации**

Протокол № 36 от 30.05.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**ГБОУ СОШ № 549**

Санкт-Петербург

2022 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 549 с углубленным изучением английского языка Красносельского района Санкт-Петербурга (далее ГБОУ СОШ №549) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с требованиями следующих нормативно-правовых актов:
- 1.1.1. Трудовой Кодекс Российской Федерации (Раздел VI «Оплата и нормирование труда», главы 20 и 21 статьи 129, 135, 143, 144)
  - 1.1.2. Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»
  - 1.1.3. Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»
  - 1.1.4. Закон Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации»
  - 1.1.5. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 03.12.2007 № 1528 «О доплатах и надбавках, носящих постоянный характер и учитываемых при определении разницы в заработной плате работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»
  - 1.1.6. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями)
  - 1.1.7. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга» (с изменениями)
  - 1.1.8. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 17.04.2020 №219 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448»
  - 1.1.9. Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с изменениями)
  - 1.1.10. Распоряжение Комитета по образованию от 02.12.2005 N 916-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями)
  - 1.1.11. Письмо Министерства образования и науки РФ от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»
  - 1.1.12. Письмо Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
  - 1.1.13. Письмо Министерства просвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений»
  - 1.1.14. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге

- 1.1.15. Распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»
- 1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:
- 1.2.1. 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;
  - 1.2.2. базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;
  - 1.2.3. базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
  - 1.2.4. повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
  - 1.2.5. 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;
  - 1.2.6. фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
  - 1.2.7. 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;
  - 1.2.8. доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
  - 1.2.9. надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.
  - 1.2.10. сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
- 1.3. Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ №549 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 СОШ №549, предусмотренной данным Положением.

- 1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ №549 определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.
- 1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ №549 устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.
- 1.8. При исчислении базового оклада руководителя, специалиста и служащего ГБОУ СОШ №549 базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности 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 СОШ №549 (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 1.16 настоящего Положения (молодым специалистам), 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 СОШ №549 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 СОШ №549 применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификация.
- 1.17. Профессии рабочих ГБОУ СОШ №549 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.
- 1.18. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым

специалистам - работникам ГБОУ СОШ №549, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- 1.18.1. получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
  - 1.18.2. впервые приступили к работе в ГБОУ СОШ №549 по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
  - 1.18.3. состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ №549, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).
- 1.19. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.
  - 1.20. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно настоящего Положения.
  - 1.21. Выплаты компенсационного характера (доплаты) к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБОУ СОШ №549 устанавливаются в процентах к базовым 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. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.
  - 1.22. ГБОУ СОШ №549 самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда и стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).
  - 1.23. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами ГБОУ СОШ № 549, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных Комитетом образования Санкт-Петербурга.
  - 1.24. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ СОШ №549, 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. 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.

- 1.26. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ №549 формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.
- 1.27. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ №549 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.

## **2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

- 2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБОУ СОШ №549 устанавливается согласно Приложению 1/2.
- 2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам ГБОУ СОШ №549 устанавливается согласно Приложению 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 1/2 устанавливается педагогическим работникам ГБОУ СОШ №549, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в ГБОУ СОШ №549 не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ №549, являющимся их основным местом работы (далее – молодые специалисты); имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.
- 2.4. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с Приложением 1/2 устанавливается специалистам ГБОУ СОШ №549, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в ГБОУ СОШ №549 по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ №549, являющимся их основным местом работы (далее – молодые специалисты).
- 2.5. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:
- 2.5.1. Группами по оплате труда руководителей образовательной организации согласно Приложению 3/2.
- 2.5.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательной организацией согласно Приложению 4/2.
- 2.6. Руководителю ГБОУ СОШ №549 размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.
- 2.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБОУ СОШ №549 и средней заработной платы работников ГБОУ СОШ №549 устанавливается согласно Приложению 5/2.

- 2.8. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБОУ СОШ №549 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 6/2.
- 2.9. Молодым специалистам ГБОУ СОШ №549 устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно Приложению 7/2.

### **3. ТАРИФНЫЕ СТАВКИ (ОКЛАДЫ) РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

- 3.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников ГБОУ СОШ № 549, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно настоящему Положению (Приложение 1/3).
- 3.2. 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).
- 3.3. Профессии рабочих ГБОУ СОШ № 549 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.
- 3.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ №549, 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.3.1, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в настоящем Положении (Приложение 2/3). При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

### **4. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ)**

- 4.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей ГБОУ СОШ №549 (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.
- 4.2. Руководителю ГБОУ СОШ №549 коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.
- 4.3. 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;

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

- 4.4. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:
- коэффициент специфики работы;
  - коэффициент квалификации;
  - коэффициент масштаба управления;
  - коэффициент уровня управления.
- 4.5. 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.
- 4.6. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 Приложения 1/2 к настоящему Положению.
- 4.7. Коэффициент квалификации руководителя определяется 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).
- 4.8. Коэффициент квалификации руководителя устанавливается путем суммирования коэффициента за ученую степень с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.
- 4.9. 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).
- 4.10. 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.
- 4.11. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1/2 к настоящему Положению.
- 4.12. Пример расчета должностного оклада руководителя ГБОУ СОШ № 549:



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

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

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

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

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

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

4.13. 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.

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

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К} ,$$

где:

Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

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

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

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

- коэффициент стажа работы;

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации.

4.17. Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается тарификационной комиссией ГБОУ СОШ № 549 с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.18. 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.

- 4.19. 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.
- 4.20. 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.
- 4.21. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп.
- 4.22. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:
- 4.22.1. педагогическим работникам, относящимся к категории молодых специалистов, в соответствии с пунктом 2.1 Приложения 1/2 в размере 0,33;
- 4.22.2. молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций в размере 0,15.
- 4.23. 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.
- 4.24. 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: учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.
- 4.25. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:
- 4.25.1. учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;
- 4.25.2. учителям (преподавателям) с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,2667;
- 4.25.3. учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,2858;
- 4.25.4. учителям (преподавателям) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.
- 4.26. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 1.13 приложения 2/2, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в ГБОУ СОШ № 549.

- 4.27. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:
- 4.27.1. педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
  - 4.27.2. педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;
  - 4.27.3. педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;
  - 4.27.4. педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
  - 4.27.5. педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
  - 4.27.6. педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
  - 4.27.7. педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.
- 4.28. Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пункте 1.4 Приложения 2/2 настоящего Положения, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.
- 4.29. Коэффициент квалификации педагогических работников определяется на основании аттестации, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 4.30. Величина коэффициента квалификации педагогических работников устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2.
- 4.31. 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.
- 4.32. 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).
- 4.33. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего) ГБОУ СОШ № 549:

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;

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

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

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

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times К_2 + Бо \times К_3 + Бо \times К_4 ,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо- величина базового оклада;

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

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

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

4.34. Тарификация рабочих ГБОУ СОШ № 549 осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с Приложением 1/3 и Приложением 2/3 к настоящему Положению.

4.35. 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.

4.36. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ № 549, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

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 Приложению 1/3 к настоящему Положению.

4.37. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ № 549, 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:

$$Тс(о) = Б \times Тк + Б \times Кк,$$

где:

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

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно Приложению 1/3 к настоящему Положению

Кк- коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с Приложением 2/3.

## 5. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

- 5.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБОУ СОШ №549 состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).
- 5.2. При формировании ФДО работников ГБОУ СОШ №549, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы 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, а по вакантным должностям рабочих - исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответственно, на тарифный коэффициент. При формировании ФДО по вакантным должностям также учитывается коэффициент специфики работы в соответствии с Приложением 2/2 к настоящему Положению.
- 5.3. Размер ФНД определяется распоряжением администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.
- 5.4. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, фонда надбавок и доплат, распределяемых в соответствии с Положением и Коллективным договором.
- 5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом главы администрации района.
- 5.6. **Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:**
  - 5.6.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 23 вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).
  - 5.6.2. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
    - 5.6.2.1. работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
    - 5.6.2.2. 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.

- 5.6.2.3. По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.
- 5.6.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – не менее четырех процентов от должностного оклада.
- 5.6.4. Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.
- 5.6.5. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.
- 5.6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
- 5.6.7. По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы

## **5.7. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу**

- 5.7.1. 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 учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам и другие поручаемые работы.
- 5.7.2. Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.
- 5.7.3. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 5.7.4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.
- 5.7.5. Выплаты доплат компенсационного характера за дополнительную работу осуществляются ежемесячно.

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

5.7.6.1. в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;

5.7.6.2. в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;

5.7.6.3. в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты;

5.7.6.4. в связи изменением размера ФНД в соответствии с распоряжением главы Администрации района.

5.7.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ГБОУ СОШ №549 и устанавливается в пределах ФНД, определенным распоряжением главы Администрации района:

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
Проверка письменных работ учащихся (от недельной нагрузки учителя)	Учителя русского языка	6%
	литературы	3%
	Учителя начальных классов за часы русского языка и математики	4%
	Учителя математики (5-6 классы), алгебры (7-11 кл.) геометрии	6% 3%
Заведование специализированными кабинетами	Работники учреждения	500 руб.
Руководство методическим объединением по предмету, руководство творческой группой,	Педагогические и административные работники	500 руб.
Расширение должностных обязанностей: ведение воинского учета и мобилизационной подготовки, работа с фондом учебников	Назначенное лицо	1000 руб.
Организация и руководство экспериментальной и инновационной работой учреждения	Работники учреждения, назначенные и ответственные лица при отсутствии штатной единицы	1000 руб.
Административное дежурство по школе	Административные работники	1200 руб.

## 5.8. Надбавки стимулирующего характера.

- 5.8.1. 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.
- 5.8.2. Для решения вопросов стимулирующих выплат работникам из ФНД в ГБОУ СОШ №549 создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).
- 5.8.3. Комиссия избирается на Общем собрании работников ГБОУ СОШ №549 из числа административно-управленческого персонала, педагогических и непедагогических работников образовательного учреждения.
- 5.8.4. В состав Комиссии входит представитель первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ №549, при ее наличии. Директор ГБОУ СОШ №549 членом Комиссии не является. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.
- 5.8.5. Основной функцией Комиссии является:
  - 5.8.5.1. рассмотрение предложений об установлении работникам ГБОУ СОШ №549 доплат, надбавок;
  - 5.8.5.2. оценка эффективности и результативности деятельности работников на основе выполнения показателей эффективности деятельности.
- 5.8.6. Периодичность заседания Комиссии: не реже одного раза в полугодие.
- 5.8.7. На основании решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат доплат и надбавок.
- 5.8.8. Приказ директора персонально доводится до сведения работников образовательного учреждения, которым были установлены доплаты и (или) надбавки.
- 5.8.9. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также настоящим Положением.
- 5.8.10. Стимулирующая надбавка работникам выплачивается по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности.
- 5.8.11. Стимулирующая надбавка (далее в разделе – надбавка) устанавливается работникам по результатам работы за отчетный период при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения (Приложения 1/5 – 14/5).
- 5.8.12. Надбавка вновь принятым работникам устанавливаются: для педагогических работников по итогам работы за полную учебную четверть, для непедагогических работников – по итогам работы сроком не менее двух месяцев на оставшийся срок текущего периода.



- 5.8.13. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается приказом руководителя.
- 5.8.14. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию не позднее 5 рабочих дней по окончании отчетного периода.
- 5.8.15. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник заполняет показатели и критерии эффективности, предусмотренные в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается только при наличии подтверждающих документов и/или официальной информации.
- 5.8.16. Показатели и критерии эффективности сдаются работником в Комиссию по материальному стимулированию не позднее 3 дней до окончания отчетного периода.
- 5.8.17. Комиссия рассматривает представленные показатели и критерии эффективности и формирует сводный «бальный» список работников.
- 5.8.18. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.
- 5.8.19. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств ФНД на количество баллов, набранных всеми работниками.
- 5.8.20. «Цена» одного балла утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.
- 5.8.21. Размер стимулирующих надбавок не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника.
- 5.8.22. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.
- 5.8.23. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.
- 5.8.24. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений представительного органа работников учреждения до наступления нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.
- 5.8.25. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:
- 5.8.25.1. отсутствия соответствующих показателей (баллов) у работника за отчетный период;
  - 5.8.25.2. отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.
- 5.8.26. 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».

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

5.8.28. Решение Комиссии во всех случаях утверждается приказом руководителя ГБОУ СОШ №549, который до утверждения обязан проверить обоснованность данного решения и его соответствие правилам, установленным настоящим Положением.

## **6. ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ДЕНЕЖНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА КЛАСНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

- 6.1. Педагогическим работникам ГБОУ СОШ №549 из федерального бюджета за классное руководство ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за каждый класс, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.
- 6.2. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов.
- 6.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство из бюджета Санкт-Петербурга, снижение размера которой не допускается.
- 6.4. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:
  - 6.4.1. выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
  - 6.4.2. учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
  - 6.4.3. учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.5. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.
- 6.6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

## **7. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

- 7.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников ГБОУ СОШ №549 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.
- 7.2. Установлением премиальных выплат работникам ГБОУ СОШ №549 решаются следующие задачи:
  - 7.2.1. повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
  - 7.2.2. повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;
  - 7.2.3. обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.
- 7.3. В ГБОУ СОШ №549 применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников всей школы.
- 7.4. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы образовательного учреждения за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.
- 7.5. На премиальные выплаты работникам могут направляться средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.
- 7.6. Предложение о премировании работников образовательного учреждения вносят руководители структурных подразделений, руководители, непосредственно курирующие работу сотрудников ГБОУ СОШ №549, директор образовательного учреждения и (или) выборный представительный орган работников на основании Положения.
- 7.7. Основанием для формирования предложения о премировании педагогических работников является письменное представление заместителей директора по учебной и воспитательной работе.
- 7.8. Основанием для формирования предложения о премировании педагогов дополнительного образования является письменное представление заведующего Отделением дополнительного образования детей.
- 7.9. Основанием для формирования предложения о премировании вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, рабочим является письменное представление заместителя директора по административно-хозяйственной работе.
- 7.10. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает директор ГБОУ СОШ №549 и оформляет свое решение приказом.

- 7.11. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.
- 7.12. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.
- 7.13. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.
- 7.14. Работникам могут выплачиваться премии:
- 7.14.1. в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 марта, юбилей школы, Новый год);
- 7.14.2. в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).
- 7.15. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается с учетом личного вклада в деятельность школы.
- 7.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, а также при наличии дисциплинарных взысканий, премия работнику не выплачивается.
- 7.17. Основаниями премирования работников ГБОУ СОШ №549 являются:

<b>Категория работников</b>	<b>Основание премирования</b>
Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования	Высокое качество учебно-воспитательной работы, сложность, напряженность работы, по результатам года и т.п.
Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования, руководители, социальный педагог)	<p>Обеспечение результативного участия обучающихся в мероприятиях внепредметной направленности районного и городского уровня</p> <p>Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)</p> <p>Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно-массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.)</p>
Должностная категория «руководитель», ответственное лицо, назначенное по приказу.	<p>Высокий уровень работы по реализации информационной политики образовательного учреждения (поддержка сайта ГБОУ СОШ №549)</p> <p>Высокое качество выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>Высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом</p> <p>Высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы</p>

	ученического самоуправления и т. д.)
	Высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации
	Высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, объединений ОДОД
	Высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности
	Высокий уровень осуществления аналитической деятельности
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования образовательного учреждения, проведения централизованных мониторингов и экспертиз
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации
	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания
Ответственное лицо	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию
Библиотекарь, заведующий библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся
	Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга
	Высокий уровень оформления тематических выставок
	Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет
Зам.директора по АХР, завхоз, экономист	Высокий уровень проведения инвентаризации
	Своевременное проведение конкурсных процедур
	Высокое качество осуществления хозяйственной деятельности
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокий уровень работы по исполнению договоров
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	Высокое качество подготовки ГБОУ СОШ №549 к новому учебному году
Для должностей категории «Младший обслуживающий	Высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году

персонал»	Высокое качество проведения генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок
	Качественную работу по благоустройству территории
Работники всех должностных категорий	Совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами

## **8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

- 8.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и производится в связи с чрезвычайными ситуациями.
- 8.2. Материальная помощь работникам ГБОУ СОШ №549 выплачивается в следующих случаях:
- 8.2.1. при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
  - 8.2.2. потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
  - 8.2.3. длительная болезнь работника при проведении платного лечения;
- 8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора ГБОУ СОШ №549 с указанием причины выплаты материальной помощи, а также приложения копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.
- 8.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором ГБОУ СОШ №549 по согласованию с председателем выборного представительного органа работников.
- 8.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.
- 8.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора ГБОУ СОШ №549.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 9.1. Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 549 является локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимается Общим собранием работников ГБОУ СОШ № 549, утверждается приказом директора образовательного учреждения.
- 9.2. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Положение принимаются в составе новой редакции Положения в порядке, установленном пунктом 8.1. После принятия новой редакции Положения, предыдущая редакция утрачивает силу.
- 9.3. Настоящее Положение доводится до всех работников ГБОУ СОШ №549 под личную роспись в Листе ознакомления.

**СХЕМА РАСЧЕТА  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И  
СЛУЖАЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГБОУ СОШ**

№ 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 документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28

		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2.1	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 <sup>1</sup>	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <sup>2</sup>	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,053	
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	

<sup>1</sup> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"

<sup>2</sup> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".



		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 <sup>3</sup>					
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						

<sup>3</sup> Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 Приложения 3/2 к Положению, в два и более раз.

		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		

## КОЭФФИЦИЕНТ СТАЖА РАБОТЫ

### по должности библиотекарь

на основании постановления Правительства Санкт-Петербурга от 1 ноября 2005 года №1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга» (с изменениями).

Повышающие коэффициенты к базовому окладу	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет		0,14-0,50	0,24
Стаж работы от 10 до 20 лет		0,12-0,40	0,23
Стаж работы от 5 до 10 лет		0,09-0,35	0,22
Стаж работы от 2 до 5 лет		0,05-0,30	0,21
Стаж работы от 0 до 2 лет		0,10-0,20	0,05-0,20

**КОЭФФИЦИЕНТ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ,  
СЛУЖАЩИМ И СПЕЦИАЛИСТАМ**

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
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 естественно-научного 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 государственные общеобразовательные организации	0,20
1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языку)	0,30
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
1.10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
1.11	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

1.12	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	0,29
1.13	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01-0,02

**ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГБОУ СОШ №549**

№ 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	-

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,  
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ГБОУ СОШ №549**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных учреждений	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника  Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
4.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп: до 5 групп 6 и более групп	10 20
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
6.	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	15
7.	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях,	За каждого обучающегося	0,5

	дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	(воспитанника)	
9.	Организация обучения на дому по медицинским показаниям	За каждого обучающегося	0,5
10.	Наличие структурных подразделений: - отделение дополнительного образования детей, - школьный спортивный клуб	За каждое указанное структурное подразделение	20 10
11.	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе спортивного зала, тренажерного зала, зала ЛФК, кабинета массажа, физиотерапии, фитотерапии, ингалятория и др. кабинетов физкультурно-оздоровительного назначения	За каждый вид	15
12.	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе музыкального зала, актового зала	За каждый вид	15
13.	Наличие собственного оборудованного процедурного кабинета, изолятора, пищеблока, прачечной	За каждый вид	10 10 20 20
14.	Наличие и использование в образовательном процессе оборудованных мастерских, кабинетов домоводства	За каждый вид, не более	5 20

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ  
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ГБОУ  
СОШ И СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

№ 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



**СТАВКИ**  
**ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К**  
**ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ В ГБОУ СОШ, И МЕРОПРИЯТИЯМ,**  
**ПРОВОДИМЫМ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ В ПРОЦЕНТНОМ**  
**ОТНОШЕНИИ К БАЗОВОЙ ЕДИНИЦЕ, ПРИНИМАЕМОЙ ДЛЯ РАСЧЕТА**  
**ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ)**  
**РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ**

№ 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

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ  
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГБОУ СОШ**

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

**ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ГБОУ СОШ №549**

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

**КОЭФФИЦИЕНТ КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА  
СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ГБОУ СОШ №549**

№ 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

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОГРАММЫ**

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :  
(период)

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Показатель 1. Уровень освоения обучающимися учебных программ</b>				

<p>Качество усвоения учебных программ учащихся за полугодия (доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5")</p> <p>Коэффициенты по предметам:</p> <p>1 – математика</p> <p>0,9 – русский язык</p> <p>0,8 – иностранный язык</p> <p>0,7 – физика, химия, информатика и ИКТ</p> <p>0,6 – история, литература, литературное чтение</p> <p>0,5 – биология, география, окружающий мир</p> <p>0,4 – обществознание, искусство, МХК, история и культура Санкт-Петербурга</p> <p>0,3 – технология</p> <p>0,2 – ИЗО, музыка, физическая культура, ОБЖ</p>	<p>От 1 -0,7 -5 баллов</p> <p>От 0,69 -0,40 – 4 баллов</p> <p>От 0,39 – 0,28 – 3 баллов</p> <p>От 0,27 – 0 – 2 балла</p>	5		
<p>Уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания «освоил – не освоил» (для 1 класса)</p>	<p>Средний балл ( от баллов учителей начальной школы)</p>	5		
<p>Качество усвоения учебных программ по итогам районных, городских и ВПР за полугодие</p>	<p>Качество знаний</p> <p>40-55% -4 балла</p> <p>Свыше 55 %- 6 баллов</p>	6		
<p>Результаты итоговой аттестации (ЕГЭ, ГИА)</p> <p><b>Заполняется в конце II полугодия</b></p>	<p>По пороговому баллу</p> <p>Средний балл</p> <p>равен порогу-1 балл</p> <p>выше порога на 10-2 балла</p> <p>выше порога на 20 -3 балла</p> <p>выше порога на 30-4 балла</p> <p>выше порога на 40 -5 баллов</p> <p>Наличие обучающихся с результатом 100 баллов</p>	5		
		10		



	<b>конференции:</b> Школьный уровень (1 – 3 место) – 1 балл районный уровень (1-3 место) – 2 балла Региональный уровень (1-5 место) – 3 балла Федеральный уровень (1-10 место) – 5 баллов			
<b>Показатель 4. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности</b>				
Аналитическая деятельность педагога (в том числе педагога ОДОД и во внеурочной деятельности) (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта. ( Баллы не суммируются)-	Представление опыта работы: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 3 балла Городской уровень – 4 балла Федеральный уровень – 5 баллов	5		
Открытые мероприятия по предмету: ( Баллы не суммируются)-	Школьный уровень – 3 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов	10		
Организация и проведение общешкольных мероприятий	Наличие	2		
Включение педагога (в том числе доп. образования) в состав жюри профессиональных, детских конкурсов и олимпиад, в состав экспертного совета. Выполнение функций наставника (приказ ОУ, план работы).	Эксперт ГИА. Членство в жюри. (общественные комиссии)  Работа со студентами, молодыми специалистами	5 2 2		
<b>Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности</b>				
Профессиональные конкурсы, имеющих официальный статус. ( Баллы не суммируются)-	Участие без победы  Призовые места: районный уровень – 5 городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10	2  10		



Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога (в том числе доп. образования);	Наличие	2		
Наличие благодарственных писем (в том числе педагога доп. образования) от методических служб района, города и органов управления образованием.	Наличие	2		
<b>Дополнительные критерии</b> (для педагогов, работающих в ОДОД и во внеурочной деятельности)				
<b>Показатель 1. Обеспечение высокого уровня учебно-воспитательного процесса</b>				
Сохранность контингента учащихся в течение учебного периода	40-50% - 2 балла 51-70% - 3 балла 71-80% - 4 балла 81% и выше – 5 баллов	5		
Организация и проведение мониторингов. Системные исследования разного уровня для использования результатов в работе (для педагогов, работающих в ОДОД и во внеурочной деятельности)	Карты динамики	1		
Организация воспитательной работы в объединении (выезды, экскурсии, организация праздников, соревнований)	Наличие оформленных фотоотчетов, представление материалов на официальном сайте ОУ и в официальной группе ОУ в ВК	4		
<b>Показатель 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства</b>				
Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий и др.)	Наличие согласования/экспертного заключения	1		
<b>Показатель 3. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника</b>				
Осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных(общеразвивающих) программ	Подтверждающие документы	2		
<b>Показатель 4. Обеспечение доступности качественного образования</b>				
Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «Группы риска».	Подтверждающие документы	1		

	<b>ИТОГО:</b>		
--	---------------	--	--

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись заместителя директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОГРАММЫ**

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_ лет

**Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :**

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Показатель 1. Обеспечение высокого уровня учебно-воспитательного процесса</b>				
Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	40-50% - 2 балла 51-70% - 3 балла 71-80% - 4 балла 81% и выше – 5 баллов	5		
Организация и проведение мониторингов. Системные исследования разного уровня для использования результатов в работе	Карты динамики	1		
Результативность участия учающихся в мероприятиях различного уровня  ( Баллы не суммируются определяется по высшему показателю)-	Школьный уровень 1 – 3 место – 2 балла Районный уровень 1-3 место – 4 баллов Городской уровень 1-5 место – 8 баллов Федеральный уровень 1 – 10 место – 10 баллов	10		

Организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания);	Подтверждающие документы	4		
<b>Показатель 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства</b>				
Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий и др)	Наличие документов	1		
Результативность участия педагога в профессиональных конкурсных мероприятиях, программах, грантах, имеющих официальный статус.  ( Баллы не суммируются определяется по высшему показателю)	Участие без победы  Призовые места: районный уровень – 5 городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10	2  10		
Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества	подтверждающие документы	5		
Включение педагога (в том числе доп. образования) в состав жюри профессиональных, детских конкурсов и олимпиад, в состав экспертного совета	подтверждающие документы	2		
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конференции) ( Баллы не суммируются, определяются по высшему показателю)-	Представление опыта работы:  Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 3 балла Городской уровень – 4 балла Федеральный уровень – 5 баллов	5		
Педагогическое сопровождение молодых специалистов	Подтверждающие документы (приказ ОУ, план работы)	2		
Осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ	Подтверждающие документы	2		
<b>Показатель 3. Результативность творческой и опытно-экспериментальной деятельности</b>				

Внеклассная работа (воспитательская работа): Подготовка и проведение мероприятий. ( Баллы не суммируются, определяются по высшему показателю)-	школьный уровень – 5 балла районный уровень – 6 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов	10		
<b>Показатель 4. Информационная открытость</b>				
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога	Наличие	2		
<b>Показатель 7. Уровень коммуникативной культуры при общении с всеми участниками образовательного процесса , трудовая дисциплина</b>				
Наличие благодарственных писем от методических служб района, города и органов управления образованием.	Наличие	2		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись заместителя директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ 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)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_ лет

**Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_:**  
(период)

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Показатель 1. Результативность педагогической деятельности педагогического работника</b>				
Организация и содержание диагностической работы, Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	Результаты карт динамики	2		
Организация и проведение профилактической работы с учащимися (для педагога-психолога, социального педагога, «учитель –логопед»)	Отчет о проведенных массовых мероприятиях	2		
Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу детского объединения под руководством педагога	Отчет	1 балл за каждого обучающегося, стоящего на внутришкольном контроле		

Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов.	Отчет	3		
Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства города в методической работе.	Договоры о сотрудничестве, планы работы	2		
<b>Показатель 2. Успешность процесса развития, воспитания обучающихся и показатели динамики их достижений</b>				
Вовлеченность учащихся в конкурсное движение ( Баллы не суммируются, определяется по высшему показателю)-	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 2 балла 11-20 чел. - 3балла	3		
Уровень достижений уч-ся в конкурсном движении ( Баллы не суммируются, определяется по высшему показателю)-	Призовые места школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов	10		
<b>Показатель 3. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности</b>				
Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта. ( Баллы не суммируются)-	Представление опыта работы:  Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 3 балла Городской уровень – 4 балла Федеральный уровень – 5 баллов	5		
Внеклассная работа (воспитательская работа): Подготовка и проведение мероприятий. ( Баллы не, определяется по высшему показателю)-	школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов	10		
<b>Показатель 4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника</b>				

Включение педагога в состав жюри профессиональных, детских конкурсов и олимпиад, в состав экспертного совета	Экспертиза. Членство в жюри. (общественные комиссии)	2		
<b>Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности</b>				
Профессиональные конкурсы ( Баллы не суммируются)-	Участие без победы	2		
	Призовые места: районный уровень – 5 городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10	10		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации	Наличие, смена информации	2		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога	Наличие	2		
Наличие благодарственных писем от методических служб района, города и органов управления образованием.	Наличие	2		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись заместителя директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_



**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ 2 И 3 УРОВНЯ  
(руководящих учебной, воспитательной, методической работой)**

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж работы на руководящей должности \_\_\_\_\_ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :  
(период)

№ п/п	Показатель	Критерии	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования	Динамика уровня обученности и качества обучения за отчётный период по сравнению с результатами за предыдущий учебный год: Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов - Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100% - Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100% Доля выпускников, получивших аттестат с отличием - 9 класс: 1-15% - 1балл	3  1  1  3		

		<p>16-25% - 2 балла 26% и более – 3 балла</p> <p>- 11 класс: 1-15% - 1балл 16-25% - 2 балла 26% и более – 3 балла</p> <p>Динамика результатов ГИА (Заполняется в конце I полугодия): Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов</p> <p>- в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов</p> <p>Динамика результатов ВПР и диагностики (подтверждающие документы) Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов</p> <p>Доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ: не менее 25 %</p>	3		
			3		
			5		
			3		
			3		
2.	Эффективное управление структурными/инфраструктурными подразделениями	<p><u>Эффективное управление ОДОД:</u></p> <p>- сохранение контингента - численность обучающихся в отделении дополнительного образования: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом</p> <p>- полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей (процент реализации часов учебно-производственного плана): не менее</p>	5		
			5		
			5		

		90% - укомплектованность штата ОДОД (педагогические работники): не менее 96 %			
3.	Организация работы групп продленного дня.	- сохранение контингента - укомплектованность штата воспитателей ГПД не менее 85 %	5 5		
4.	Динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	<b>Предметные олимпиады (II полугодие):</b> <b>Районный уровень</b> Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов <b>Городской уровень</b> Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов <b>Федеральный уровень</b> Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов <b>Наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций</b> <b>Районный уровень</b> Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов <b>Городской уровень</b> Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов <b>Федеральный уровень</b> Положительная – 3 балла	3 3 3 3 3		

		Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов <b>Международный уровень</b> Положительная – 3 балла Отсутствует – 1 балл Отрицательная – 0 баллов	3		
5.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	3		
6.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Динамика охвата обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)	2 2		
7.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования	5		
8.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ (группа ВК)  Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»:	2 2		

		-отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги;	2		
		- соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником.	2		
		Наличие электронного банка документов	3		
9.	Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников	3		
		- 100% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию	5		
		- повысивших категорию			
		Организация системы работы с молодыми педагогами, студентами (план работы, отчёт)	5		
		Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта): Районный уровень – 2 баллов городской уровень – 3 баллов Федеральный уровень – 4 баллов Международный уровень – 5 баллов	5		
		Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 3 года	2		
	Грамоты и благодарности органов управления образованием, ИМЦ	2			

		Проведение обучающих семинаров на базе ОУ	2		
10.	Ведение документации: - учёт рабочего времени; - замещение отсутствующих учителей; - согласование выездов в ГИБДД; - отчёты для контролирующих органов.	Своевременность, отсутствие замечаний.	5		
<b>ИТОГО:</b>					

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ**

(Ф.И.О., должность)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж работы на руководящей должности \_\_\_\_\_ лет

Результаты деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :  
(период)

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Подготовка учреждения к началу учебного года и сдача надзорным органам	Акт приемки ОУ	10		
2.	Качественная подготовка здания к новому отопительному сезону, взаимодействие с теплоснабжающей организацией	Отсутствие замечаний, справка, акт	5		
3.	Организация работы младшего обслуживающего и технического персонала, распределение обязанностей, контроль выполнения заявок и поручений. Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием, надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием помещений школы в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.	Отсутствие замечаний	3		
4.	Своевременное списание материальных запасов	Наличие актов списания, отсутствие замечаний	3		
5.	Проведение инвентаризации материальных ценностей и материальных запасов в соответствии с графиком, утвержденным ЦБ района	Акт проведения инвентаризации	3		

6.	Осуществление работ по подготовке ПСД и ремонту помещений.	Качество и своевременность выполнения ремонтных работ	3		
7.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями, поставщиками товаров и услуг, подрядными организациями по обслуживанию и ремонту здания и оборудования и т.д.	Отсутствие замечаний	5		
8.	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения: отсутствие предписаний и замечаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5		
9.	Развитие материально-технической базы и инфраструктуры образовательного учреждения (планирование закупок, формирование заявок, оформление документации, контроль за своевременностью обеспечения учебных кабинетов и помещений необходимым оборудованием и мебелью)	Своевременность выполнения	5		
10.	Исполнение бюджетного финансирования: выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения	Своевременность выполнения	5		
11.	Контроль за обеспечением выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения (СанПин) в части: поддержания в здании и учебных помещениях температурного режима, соблюдения светового режима, бесперебойности подачи питьевой воды	Отсутствие замечаний	5		
12.	Обеспечение выполнения требований антитеррористической защищенности образовательного учреждения, пожарной безопасности в школе	Отсутствие замечаний и предписаний	5		
13.	Организация деятельности по благоустройству пришкольной территории	Перечень выполненных работ	3		
14.	Своевременная подготовка и ведение документации по охране труда работников образовательного учреждения. Проведение инструктажей по ОТ.	Своевременность выполнения	5		
15.	Оформление документов по учету использования рабочего времени МОП, учет дополнительной нагрузки МОП, распределение нагрузки МОП.	Своевременность, отсутствие замечаний	3		
16.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	Отсутствие замечаний	3		
<b>ИТОГО:</b>					



**Подпись работника** \_\_\_\_\_

**Подпись директора** \_\_\_\_\_

**Решение комиссии** \_\_\_\_\_

**Председатель** \_\_\_\_\_

**Секретарь** \_\_\_\_\_

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ**

(Ф.И.О., должность)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж работы на руководящей должности \_\_\_\_\_ лет

Результаты деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :  
(период)

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Индикаторы <i>Измерители показателей</i></b>	<b>Максимальны й балл</b>	<b>Оценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Подготовка учреждения к началу учебного года	Акт приемки без замечаний	5		
2.	Высокий уровень содержания школьных помещений и пришкольных территорий, сохранность учебного и лабораторного оборудования, своевременный ремонт (сохранность учебной мебели)	Отсутствие жалоб и претензий (актов, предписаний)	5		
3.	Участие в комиссиях по организации работы ОТ, по инвентаризации, списанию материальных запасов, ведение документации и.т.п	Работа в комиссии	4		
4.	Выполнение срочных и важных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	Сроки и качество выполнения работ	5		
5.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями по поставке товаров, организациями	Отсутствие замечаний	5		

	тех.обслуживания и предоставления услуг, подрядными организациями т.д.				
6.	Обеспечение условий безопасности и жизнедеятельности младшего обслуживающего персонала. Соблюдение техники безопасности.	- наличие СИЗ, инструкций, исправность инвентаря	4		
		- своевременное проведение инструктажей по ОТ - своевременная подготовка документации по ОТ	5		
7.	Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала	Отсутствие жалоб	3		
8.	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения (СанПин) в части: поддержания в здании и учебных помещениях температурного режима, соблюдения светового режима, бесперебойности подачи питьевой воды	Отсутствие замечаний	5		
9.	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	5		
10.	Благоустройство территории и участие в общественных работах: уборка, озеленение, ремонты, сбор макулатуры, оформление общих помещений ОУ	Перечень выполненных работ	4		
11.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	Отсутствие замечаний	3		
<b>ИТОГО:</b>					

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО, СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ**

(Ф.И.О., должность)

(выполняемая работа по должности)

(наименование образовательного учреждения)

№№ п/п	Критерий		Показатели	Индикаторы	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1	Все виды деятельност и		Предоставление информации по отдельным запросам	1.Соблюдение установленных сроков, устранение замечаний, контроль исполнения	5		
2	Финансовая деятельност ь	1.1  2.1	Анализ дебиторской и кредиторской задолженности поставщиков Сроков исполнения и оплаты договоров	2. Отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности	5		
3	Плановая деятельност ь		Реализация мер в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности	1.Проведение анализа расходования и эффективного использования бюджетных средств. (Исполнение 223 КОСГУ)- 2. Сверка расчетов и	5  3		

				мониторинг ежеквартальный до 20 числа следующего месяца окончившегося квартала, отсутствие штрафов и пеней			
4.	Все виды деятельности		Отсутствие замечаний по учетной документации, формам и методам ведения бухгалтерского учета;	Отсутствие замечаний	5		
5.	Госзакупки		Разработка внутренней документации по организации работы по госзакупкам	Исполнение графика закупок Анализ работы в сфере закупок по видам закупок и финансового обеспечения	10		
6.	Госзакупки		Получение ЭЦП для сотрудников контрактной службы	Оформление документов ЭЦП для сотрудников контрактной службы ежегодно	5		
7.	Все виды деятельности		Участие в арбитражных процессах, судебных заседаниях и надзорных органах в качестве представителя ОУ	Подготовка документов для участия в судебных делах	10		
8.	Все виды деятельности		Прохождение обучения, курсов повышения квалификации, участие в семинарах, конференциях, круглых столах	Получение аттестатов, свидетельств и др.	2		
<b>ИТОГО:</b>							

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_



**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**документоведа, делопроизводителя, специалиста по кадрам, секретаря, администратора**

(Ф.И.О., должность)

(выполняемая работа по должности)

(наименование образовательного учреждения)

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1	Работа <ul style="list-style-type: none"> <li>• с пенсионным фондом,</li> <li>• службой занятости</li> <li>• метрополитеном (транспортная база)</li> <li>• по организации социального питания</li> </ul>	Своевременность и правильность оформления Отсутствие жалоб	5 5 5 5		
2	Работа с электронной базой данных ПараГраф <ul style="list-style-type: none"> <li>• работников</li> <li>• учащихся</li> </ul>	Своевременность и правильность оформления Отсутствие жалоб	5 5		
3	Работа <ul style="list-style-type: none"> <li>• с корреспонденцией,</li> <li>• электронной почтой,</li> <li>• сайтом Отдела образования, ОУ</li> </ul>	Своевременность обработки информации	3 3 3		
4	Курсовая подготовка с получением соответствующего документа	Сертификаты	5		
5	Ведение дел по медицинскому страхованию, проф/мед осмотру, ФЛГ;	Своевременность, полнота, отсутствие замечаний  Единичные замечания (1-2)	5  2		

6	Работа с порталом «ОБРАЗОВАНИЕ»	Своевременность, полнота, отсутствие замечаний	5		
7	Ведение школьной документации: <ul style="list-style-type: none"> <li>• приказы по личному составу;</li> <li>• приказы по основной деятельности;</li> <li>• приказы по учащимся</li> <li>• оформление справок и договоров</li> </ul>	Своевременность, полнота  Отсутствие жалоб	5  5		
8	Ведение документации по прибытию и выбытию учащихся	Наличие необходимых документов, правильность оформления. Отсутствие замечаний	5		
9	Ведение документации по воинскому учёту, по моб.подготовке	Наличие необходимых документов, правильность оформления. Отсутствие замечаний надзорных органов	5 5		
10	Работа с сайтом ГИА	Своевременность и правильность оформления Отсутствие замечаний	5		
11	Эффективность взаимодействия с работниками школы по вопросам деятельности учреждения (информация и организационные вопросы)	Своевременность информирования Отсутствие жалоб	5		
<b>Максимальное количество баллов</b>					

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_



**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАВЕДУЮЩЕГО БИБЛИОТЕКОЙ, БИБЛИОТЕКАРЯ**

(Ф.И.О., должность)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж работы на руководящей должности \_\_\_\_\_ лет

Результаты деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :  
(период)

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Ведение журнала учета поступающих учебников по предметам, по классам. Комплектование заказов на закупку учебников	Своевременность	5		
2.	Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки.	Факт ведения	3		
3.	Результативность участия в профессиональных конкурсах	Участие без победы – 2 балла районный уровень – 5 городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10	10		
4.	Оформление тематических выставок	Наличие выставки	2		
5.	Высокая читательская активность	Динамика посещающих библиотеку	5		
6.	Проведение общешкольных мероприятий		5		
7.	Результативность участия обучающихся в конкурсах	Наличие победителей и призеров  районный уровень– 2 балла Городской уровень– 3 баллов			

		Федеральный уровень – 5 баллов Международный уровень – 10 баллов	10		
				<b>ИТОГО:</b>	

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

## ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕХНИКА, ИНЖЕНЕРА

Период работы в должности техника, инженера \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

(выполняемая работа по должности)

(наименование образовательного учреждения)

№	Критерий		Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1	Организация работы по обслуживанию здания	1.1	<u>Качество технического обеспечения образовательного процесса</u> Своевременность ремонта компьютерной и м/м техники собственными силами или силами сторонних организаций Результативность модернизации и эксплуатации локальной сети Своевременное оформление заявок на закупку деталей для компьютерной и м/м техники	Отсутствие фактов срыва образовательного процесса по причине нерабочей техники Фактически осуществленные мероприятия Фактически осуществленные мероприятия	3  3  3		
		1.2	Эффективность работы по обеспечению антивирусной защиты и защиты персональных данных К. степень антивирусной защиты К. степень надежности защиты персональных данных, размещенных в базах	Отсутствие фактов проникновения вирусов/периодичность обновления антивирусной программы Периодичность обновления логина и пароля	3		

				пользователя	3		
		1.3	Отсутствие срыва образовательной деятельности в следствие неисправности техники и оборудования	Факт выполнения своевременных ремонтных работ	5		
2	Улучшение материально-технической базы ОУ	2.1	Составление технического задания при закупке технического оборудование		10		
<b>ИТОГО:</b>							

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись директора \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**

Период работы в должности уборщика служебных помещений \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)  
ГБОУ СОШ №549

(наименование образовательного учреждения)

№ п/п	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальн ый балл	Оценк а	Оценка комиссии
1	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами.	Отсутствие замечаний	5		
2	Содержание своего участка и рабочего места в соответствии с требованиями СанПин: - содержание хозяйственного инвентаря в надлежащем состоянии; - своевременная маркировка инвентаря; - соблюдение требований по хранению и использованию моющих и дезинфицирующих средств.	Отсутствие замечаний	3		
3	Обеспечение порядка на закреплённой территории: оперативное извещение заведующего хозяйством или зам.директора по АХР о различных поломках, незакрытых окнах, неисправностях электрооборудования, протечках, прорывах радиаторов отопления, неисправностях сантехнического оборудования и пр.	Своевременность выполнения	2		
4	Качественное проведение генеральных уборок помещений школы в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний	4		
5	Подготовка помещений школы и территории к новому учебному году	Отсутствие замечаний	4		
6	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, оперативное оповещение администрации и соответствующих организаций.	Отсутствие замечаний	3		
<b>ИТОГО:</b>					

**Подпись работника** \_\_\_\_\_

**Подпись зам. по АХР** \_\_\_\_\_

**Решение комиссии** \_\_\_\_\_

**Председатель** \_\_\_\_\_

**Секретарь** \_\_\_\_\_

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОЧЕГО ПО КОРЗ, ЭЛЕКТРОМОНТЕРА, СЛЕСАРЯ-САНТЕХНИКА**

Период работы в должности рабочего по КОРЗ, электромонтера, слесаря-сантехника \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

(выполняемая работа по должности в соответствии с инструкцией)

ГБОУ СОШ №549

(наименование образовательного учреждения)

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Индикаторы <i>Измерители показателей</i></b>	<b>Максимальны й балл</b>	<b>Оценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
<b>1</b>	Своевременное и качественное выполнение текущих ремонтных работ	Факт своевременного выполнения ремонтных работ	3		
<b>2</b>	Обеспечение бесперебойной работы всех инженерных систем школы (электроснабжения, теплоснабжения, водоснабжения, канализации)	Факт бесперебойной работы	3		
<b>3</b>	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Факт выполнения заявок	3		
<b>4</b>	Подготовка школы к новому учебному году.	Факт отсутствия предписаний и замечаний приемной комиссии	3		
<b>5</b>	Содержание рабочего места и инструмента в надлежащем состоянии	Исправные инструменты, порядок на складе	3		
<b>6</b>	Отсутствие случаев нарушения техники безопасности	Отсутствие нарушений	3		

7	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, оперативное оповещение администрации и соответствующих организаций.	Отсутствие замечаний	3		
<b>ИТОГО:</b>					

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись зам. по АХР \_\_\_\_\_

Решение комиссии

---

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_



**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ГАРДЕРОБЩИКА, ВАХТЕРА**

Период работы в должности гардеробщика, вахтера \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

(выполняемая работа по должности в соответствии с инструкцией)

ГБОУ СОШ №549

(наименование образовательного учреждения)

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Индикаторы Измерители показателей</b>	<b>Максимальн ый балл</b>	<b>Оценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
<b>1</b>	Соблюдение этики общения, отсутствие жалоб со стороны родителей и/или учащихся, работников школы, посетителей ОУ на неправомерные действия	Отсутствие замечаний	3		
<b>2</b>	Отсутствие фактов хищения и пропажи вещей, сданных на хранение.	Отсутствие нарушений	4		
<b>3</b>	Выполнение требований безопасности школы и антитеррористической защищенности: - соблюдение контрольно-пропускного режима и графиков приема администрации; - постоянное нахождение на рабочем месте во время дежурства; - оперативное оповещение администрации и соответствующих организаций	Отсутствие замечаний	4		

<b>4</b>	Своевременное и качественное выполнение своих обязанностей: - соответствие закрепленной территории требованиям СанПиН, поддержание своего рабочего места в надлежащем состоянии; - отсутствие получения травм обучающимися, работниками школы, вследствие содержания закрепленной территории в ненадлежащем состоянии; - отсутствие замечаний о несвоевременной уборке закрепленной территории	Факт выполнения обязанностей	3		
<b>5</b>	Отсутствие фактов порчи школьного имущества во время дежурства.	Отсутствие нарушений	4		
<b>6</b>	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, оперативное оповещение администрации и соответствующих организаций.	Отсутствие замечаний	3		
			<b>ИТОГО:</b>		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись зам. по АХР \_\_\_\_\_

Решение комиссии \_\_\_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

## ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДВОРНИКА

Период работы в должности дворника \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

(выполняемая работа по должности в соответствии с инструкцией)

ГБОУ СОШ №549

(наименование образовательного учреждения)

№ п/ п	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максим альный балл	Оцен ка	Оценка комисси и
1	Выполнение требований безопасности территории школы и антитеррористической защищенности: - ежедневный осмотр пришкольной территории (целостность ограждения, отсутствие посторонних предметов, брошенного автотранспорта); - отсутствие припаркованного автотранспорта у въезда на территорию школы; - оперативное оповещение администрации и дежурных вахтеров.	Отсутствие замечаний	3		
2	Своевременное и качественное выполнение своих обязанностей в соответствии с требованиями СанПиН: - поддержание своего рабочего места в надлежащем состоянии; - отсутствие получения травм обучающимися, работниками школы, вследствие содержания закрепленной территории в ненадлежащем состоянии; - отсутствие замечаний о несвоевременной уборке закрепленной территории	Факт выполнения обязанностей	5		
3	Качество благоустройства и уборки пришкольной территории: - уборка снега и наледи в зимний период, своевременная подсыпка антигололедных смесей и пр.; - покос травы, уход за клумбами, обрезка кустарников, уход за деревьями и пр.	Отсутствие замечаний	4		
4	Своевременная уборка и поддержание в надлежащем состоянии контейнерной площадки	Отсутствие замечаний	3		
5	Отсутствие фактов порчи уборочного инвентаря, мелкой уборочной техники.	Отсутствие	3		

		нарушений			
<b>6</b>	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, оперативное оповещение администрации и соответствующих организаций.	Отсутствие замечаний	3		
			<b>ИТОГО:</b>		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Подпись зам. по АХР \_\_\_\_\_

**Решение комиссии**

Председатель \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_