

ПРИНЯТО

Общее собрание работников
Образовательного учреждения
протокол от 29.12.2017 № 3

Мотивированное мнение профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации учтено
протокол от 11.01.2018 № 60



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ Начальной школы-детского сада
№ 678

О.В. Фокина

приказ от 11.01.2018 № 9-А



**Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения для детей
дошкольного и младшего школьного возраста
начальной школы – детского сада № 678
Красносельского района Санкт-Петербурга**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста начальной школы – детского сада № 678 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее ГБОУ Начальная школа-детский сад № 678) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с требованиями:

1. Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
2. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
3. Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
4. Постановления 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»;
5. Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 28.08.2009 № 1494-р «О внесении дополнений и изменений в распоряжение Комитета по образованию от 02.12.2005 № 916-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
6. Решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»;
7. Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Выплаты компенсационного характера (доплаты) к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением, Коллективным договором, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов, указанных в данном Положении.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ГБОУ Начальная школа-детский сад № 678 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 Начальной школы-

детского сада № 678 предусмотренной данными Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих ГБОУ

Начальной школы-детского сада № 678 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

Начальной школы-детского сада № 678 устанавливается как произведение базовой

единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования

руководителя, специалиста и служащего ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678

(коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или

незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня

образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное

образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

1.10. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании,

базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам,

имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки

квалифицированных рабочих (служащих).

1.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из

стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их

структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации

(коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственными

учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности,

занимаемой в системе управления ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678

(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. Категории работников, определенных в пункте 1.17 настоящего Положения

(молодым специалистам), устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному

окладу.

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 Начальной

школы-детского сада № 678 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 Начальной школы-детского сада № 678 применяются следующие повышающие

коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке

заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам -

работникам ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678, за исключением руководителей,

отвечающих одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную

аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование

по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки

специалстов среднего звена;

- впервые приступили к работе в ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678

по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца

о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ГБОУ Начальной школой-детским садом № 678, являющимися их основным местом работы (далее - молодые специалисты);

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

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

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Положению.

1.21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п.1.20, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в настоящем Положении. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.22. Профессии рабочих ГБОУ Начальной школы-детском саду № 678 тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.23. Высококвалифицированным рабочим ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.24. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) рабочих ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678, 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. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.26. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от принимающих и действующих.

2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 устанавливается согласно приложению № 1.

2.2. Коэффициент спецификации работы руководителей, служащих и специалистам ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 устанавливается согласно приложению № 2. Руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первоначальной профсоюзной организации.

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением № 1 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения

документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 согласно приложения № 3.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 согласно приложения № 4.

2.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно приложению № 8 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 согласно приложению № 9.

2.6. ГБОУ Начальная школа-детский сад № 678 самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда и стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных Комитетом образования Санкт-Петербурга.

2.7. Руководителю ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

2.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 и средней заработной платы работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 устанавливается согласно приложения № 5.

2.9. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБОУ Начальной школе-детском саду № 678 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 приложения № 6.

2.10. Молодым специалистам ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно приложения № 7.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СХЕМА РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководите ли	Специалист ы	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 учитываетс я	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		

2.3	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.4	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

**СХЕМА РАСЧЕТА
СТАЖА РАБОТЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА БИБЛИОТЕКАРЯ
ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

Стаж работы	Коэффициент	Стаж работы	Коэффициент	Стаж работы	Коэффициент
от 1 г. до 2 лет	0,10	от 8 л. до 9 л.	0,33	от 15 л. до 16 л.	0,375
от 2 л. до 3 л.	0,20	от 9 л. до 10 л.	0,34	от 16 л. до 17 л.	0,38
от 3 л. до 4 л.	0,23	от 10 л. до 11 л.	0,35	от 17 л. до 18 л.	0,385
от 4 л. до 5 л.	0,25	от 11 л. до 12 л.	0,355	от 18 л. до 19 л.	0,39
от 5 л. до 6 л.	0,30	от 12 л. до 13 л.	0,36	от 19 л. до 20 л.	0,395
от 6 л. до 7 л.	0,31	от 13 л. до 14 л.	0,365	от 20 л. до 21 г.	0,40
от 7 л. до 8 л.	0,32	от 14 л. до 15 л.	0,37	от 21 г. и выше	0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ,
СЛУЖАЩИМ И СПЕЦИАЛИСТАМ
ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Педагогическим работникам, за подготовку к образовательному процессу	0,01
1.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего	0,20

	основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	
1.3	Учителям за воспитательную работу	
	Высшее, диплом магистр, специалист	0,26
	Среднее профессиональное, диплом о среднем образовании	0,3
1.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.5	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
1.6	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,2
2	Дошкольные образовательные организации	
2.1	Педагогическим работникам, за подготовку к образовательному процессу	0,01
2.2	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
2.3	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
2.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
2.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

**ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯМИ,
НАХОДЯЩИМИСЯ В ВЕДЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	30,6

17	Наличие на участке дошкольных образовательных учреждений оборудованных и используемых в образовательном процессе прогулочных площадок	Учреждения мощностью до 5 групп 6 и более групп	20
18	Учреждения (группы), расположенные не в типовых, приспособленных зданиях	За указанный вид	20
19	Наличие в дошкольных образовательных учреждениях (группах) воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	13
ИТОГО			462,6

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ
ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678 И СРЕДНЕЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СТАВКИ ПО ЧАСОВОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К
ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И МЕРОПРИЯТИЯМ, ПРОВОДИМЫМ В
СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ В ПРОЦЕНТНОМ ОТНОШЕНИИ К
БАЗОВОЙ ЕДИНИЦЕ, ПРИНИМАЕМОЙ ДЛЯ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ
ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

N 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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ
ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ
ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

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

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

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

3.2. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее -

руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

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

$$Bo = B \times K$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

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

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

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

3.4. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.5. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

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

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада

устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.8. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении № 3 к настоящему Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.4 приложения № 1 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя:

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

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации;

К₅ - коэффициент масштаба управления;

К₆ - коэффициент уровня управления.

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

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

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

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 к настоящему Положению.

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

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

3.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.1 приложения № 1 в размере 0,33;

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

3.15. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1.

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

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

3.16. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)
Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$Осп = Б_0 + Б_0 \times K_2 + Б_0 \times K_3 + Б_0 \times K_4$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Б₀ - величина базового оклада;

K₂ - коэффициент стажа работы;

K₃ - коэффициент специфики работы;

K₄ - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$Ос = Б_0 + Б_0 \times K_2 + Б_0 \times K_3 + Б_0 \times K_4$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б₀ - величина базового оклада (2);

K₂ - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;
 K_4 - коэффициент квалификации.

3.17. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно приложения № 8 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times T_k$$

где:

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

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно приложения № 8 к настоящему Положению.

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

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

- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в приложении № 9.

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

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times T_k \times B \times K_k$$

где:

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

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно приложения 8;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 9.

3.20. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей

соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

4. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ

4.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБОУ Начальной школы-детского сад № 678 состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.2. Размер ФНД определяется распоряжением главы Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

4.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляются за счет средств, фонда надбавок и доплат, распределяемых в соответствии с Положением.

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ГБОУ Начальной школе-детском саду № 678 создается Комиссия по распределению фонда надбавок и доплат (далее - Комиссия).

4.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и непедагогических работников образовательного учреждения.

В состав Комиссии входит представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, при ее наличии.

Директор ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 членом Комиссии не является.

Число членов Комиссии должно составлять нечетное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ГБОУ Начальной школы-детского сад № 678 доплат, надбавок;

- оценка эффективности и результативности деятельности работников на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

Периодичность заседания Комиссии: не реже одного раза в полугодие.

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

соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

4. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ

4.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБОУ Начальной школы-детского сад № 678 состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.2. Размер ФНД определяется распоряжением главы Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

4.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляются за счет средств, фонда надбавок и доплат, распределяемых в соответствии с Положением.

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ГБОУ Начальной школе-детском саду № 678 создается Комиссия по распределению фонда надбавок и доплат (далее - Комиссия).

4.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и непедагогических работников образовательного учреждения.

В состав Комиссии входит представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, при ее наличии.

Директор ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 членом Комиссии не является.

Число членов Комиссии должно составлять нечетное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ГБОУ Начальной школы-детского сад № 678 доплат, надбавок;

- оценка эффективности и результативности деятельности работников на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

Периодичность заседания Комиссии: не реже одного раза в полугодие.

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

Приказ директора персонально доводится до сведения работников образовательного учреждения, которым были установлены доплаты и (или) надбавки.

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

4.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом главы администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

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

4.10.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

4.10.2. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере 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 двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.

4.10.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере 10 % процентов от должностного оклада.

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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.

4.11. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

4.11.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются доплаты за следующие виды работ: классное руководство, проверка письменных работ.

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

4.11.2. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему

обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

4.11.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

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

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

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

- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;

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

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

4.11.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 и устанавливается в пределах ФНД, определенным распоряжением главы Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга:

Вид работ	Категория работников	Максимальный размер доплаты при достижении условий ее осуществления (в руб.)
Осуществление функции классного руководителя	Учителя начальных классов	от 0 до 1500,00
Проверка письменных работ учащихся	Учителя начальных классов	от 0 до 1500,00
Организация питания в школе (оформление документов отчетности)	Непедагогические работники	от 0 до 5000,00
Организация комплексной работы по охране труда	Непедагогические работники	от 0 до 5000,00
Исполнение функций и полномочий контрактного управляющего	Непедагогические работники	от 0 до 5000,00
Организация питания обучающихся в детском саду	Непедагогические работники	от 0 до 5000,00
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами	Непедагогические работники	от 0 до 5000,00
Ведение воинского учета	Непедагогические работники	от 0 до 3000,00
Организация воспитательной работы в школе	Непедагогические работники	от 0 до 5000,00
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой на официальном сайте учреждения	Непедагогические работники	от 0 до 5000,00

4.12. Надбавки стимулирующего характера.

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

4.12.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности устанавливается в ГБОУ Начальной школе-детском саду № 678, согласно приложению № 10.

4.12.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе – надбавка) устанавливается для категории работников в должности «учитель», «воспитатель ГПД», «воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре», в соответствии с требованиями:

1. Распоряжения Комитета по образованию от 05.08.2013 № 1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»;

2. Распоряжения Комитета по образованию от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

3. Распоряжения Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

4. Распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

4.12.1.2. Надбавка устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения.

Для непедagogических работников стимулирующая надбавка устанавливается на общих основаниях, при условии, что оценку эффективности их работы в баллах производит их непосредственный руководитель. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения.

4.12.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается приказом руководителя ежемесячно.

4.12.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по распределению фонда надбавок и доплат не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.5. 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.

4.12.1.6. Показатели и критерии эффективности сдаются работником в Комиссию по распределению фонда надбавок и доплат не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.7. Комиссия рассматривает представленные показатели и критерии эффективности и формирует сводный «бальный» список работников.

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

4.12.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств ФНД на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.12.1.1.

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

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

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

4.12.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 и (или) представительного органа работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

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

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у работника за отчетный период;
- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

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

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

4.12.1.16. Решение Комиссии во всех случаях утверждает приказом руководителя ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678, который до утверждения обязан проверить обоснованность данного решения и его соответствие правилам, установленным настоящим Положением.

4.12.2. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности устанавливается в ГБОУ Начальной школе-детском саду № 678, согласно приложению № 10.

4.12.2.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы (далее – надбавка) устанавливается в целях

максимального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы сотрудников.

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

4.12.2.3. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;
- интенсивность и напряженность работы;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;
- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

4.12.2.4. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед ГБОУ Начальной школой-детским садом № 678.

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

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

4.12.2.7. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются приказом руководителя организации на месяц, за срочную работу – на период ее выполнения.

4.12.2.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ ГБОУ НАЧАЛЬНОЙ
ШКОЛЫ-ДЕТСКОГО САДА № 678**

Наименование выплаты	Категория работников	Основание премирования	Максимальный размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в руб.)
Надбавка за эффективность деятельности	Педагогические работники	Достижение целевых значений показателей эффективности (приложение № 11-№ 13 Положения)	от 0 до 45 000,00 руб
	Непедагогические работники	Достижение целевых значений показателей эффективности (приложение № 14- № 17 Положения)	от 0 до 10000,00 руб

5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) занесение в Книгу почета образовательной организации;
- г) награждение почетными грамотами;
- д) занесение фотографии работника на Доску почета.

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

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

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

5.4. В ГБОУ Начальной школе-детском саду № 678 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.

5.5. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.6. На премиальные выплаты работникам могут направляться средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

5.7. Предложение о премировании работников образовательного учреждения вносит директор образовательного учреждения и (или) выборный представительный орган работников на основании Положения.

5.8. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о премировании педагогических работников является письменное мнение заместителей директора по образовательной работе.

5.9. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премирования вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

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

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

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

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

5.14. Работникам могут выплачиваться премии:

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

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

5.15. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы.

5.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, а также при наличии дисциплинарных взысканий, директор не выплачивает работнику премию.

5.17. Основаниями премирования работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 являются:

Категория работников	Основание премирования	Размер премии (руб)
Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники»	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года	до 30 000
Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, воспитатели), заместитель директора по образовательной работе	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях вне предметной направленности районного и городского уровня	до 30 000
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)	до 30 000
	Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно-массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.)	до 30 000
Должностная категория «руководитель», ответственное лицо, назначенное по приказу.	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта)	до 30 000
	Высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 30 000
	высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	до 38 000
	высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет)	до 30 000
	высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	до 30 000
	высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы	до 30 000
	высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности	до 38 000
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	до 30 000
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования ОУ, проведения централизованных мониторингов и экспертиз	до 30 000
	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	до 38 000
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	до 30 000
	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию	до 38 000
Ответственное лицо	Высокая читательская активность обучающихся	до 30 000

	Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга	до 30 000
	Высокий уровень оформления тематических выставок	до 30 000
	Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет	до 30 000
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	За высокий уровень проведения инвентаризации	до 30 000
	За своевременное проведение конкурсных процедур	до 30 000
	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	до 40 000
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 30 000
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 30 000
	За высокий уровень работы по исполнению договоров	до 30 000
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 30 000
	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	до 30 000
Для категории по должности «МОП»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году	до 20 000
	За высокое качество проведения генеральных уборок	до 20 000
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 20 000
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	до 30 000
	За качественную работу по благоустройству территории	до 30 000
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	до 30 000

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

6.2. Материальная помощь работникам ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 выплачивается в следующих случаях:

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

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

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 по согласованию с председателем выборного представительного органа работников.

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

6.6. Выплата материальной помощи может производиться на основании приказа директора ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678.

7. Настоящее Положение доводится до всех работников ГБОУ Начальной школы-детского сада № 678 под личную роспись в Листе ознакомления.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников
ГБОУ Начальной школы-детского сада №678
Красносельского района Санкт-Петербурга
реализующие основные программы начального общего образования
(по должности «учитель»)**

Ф.И.О. должность _____

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период: январь - июнь/ июль - декабрь
(период, нужное подчеркнуть)

Показатели и критерии эффективности деятельности учителя

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
Показатель 1. Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности обучающихся				
1.1. Отсутствие травматизма среди воспитанников (сравнивается 100% от общего количества на протяжении 6 месяцев) - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	-Отсутствие травм - 10 баллов наНаличие травм - 0 баллов	10		
Показатель 2. Уровень освоения обучающимися учебных программ				
2.1. Качество освоения учебных программ учащихся за полугодия - Сдается справка о результатах освоения образовательных программ	40-45% - 1 балл 46-51% - 2 балла 52-56% - 3 балла 57-61% - 4 балла 62% и выше - 5 баллов	5		
2.2. Уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания «освоил - не освоил» (для 1 класса) - Сдается справка о результатах освоения образовательных программ	100% - 5 баллов 95% - 4 балла 90% - 3 балла 85% - 2 балла 80% - 1 балл	5		
2.3. Качество освоения учебных программ по итогам городских работ за полугодие и ВПР - Сдается справка о результатах ВПР	Качество знаний 40-55% - 4 балла Свыше 55% - 6 баллов	6		
Показатель 3. Уровень неосвоения обучающимися учебных программ				
3.1. Количество неуспевающих по предмету (в % от общего количества обучающихся у данного учителя) - Справка об успеваемости	Отсутствуют	3		
Показатель 4. Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности, в том числе исследовательской деятельности по предмету				
4.1. Степень участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах (баллы не суммируются) - Сдаются ксерокопии дипломов об участии	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 2 балла 11-20 чел. - 3 балла	3		

<p>5. Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах. (Баллы не суммируются)</p> <p>- Сдаются копии дипломов</p>	<p>Предметные олимпиады: Районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов Всероссийский уровень (1 – 10 место) – 10 баллов</p>	10		
	<p>Творческие конкурсы: Районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов Всероссийский уровень (1 – 10 место) – 10 баллов</p>	10		
	<p>Научно-исследовательские конференции: Районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов Всероссийский уровень (1 – 10 место) – 10 баллов</p>	10		
Показатель 5 . Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности				
<p>5.1. Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта. (Баллы не суммируются) - Сдается распечатанная методическая разработка, лист регистрации представления опыта на МО или педагогическом совете</p>	<p>Представления опыта работы: МО – 3 балла</p>	3		
	<p>Педагогический совет – 2 балла</p>	2		
<p>5.2. Открытые мероприятия по предмету: (Баллы не суммируются) - Сдается конспект мероприятия, лист регистрации открытого мероприятия</p>	<p>Школьный уровень – 3 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 7 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов</p>	10		
Показатель 6 . Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
<p>6.1. Профессиональные конкурсы (Баллы не суммируются) - Сдаются копии дипломов об участии</p>	<p>Участие без победы: Районный уровень – 2 балла Городской уровень – 3 балла Всероссийский уровень – 4 балла</p>	4		
	<p>Призовые места: Районный уровень – 4 балла Городской уровень- 7 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов</p>	10		
<p>6.2. Ведение рубрики на сайте образовательной организации - Сдается скриншот страницы</p>	<p>Наличие, смена информации</p>	2		

6.1. Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагогов. - Скриншот страницы и сертификат	Наличие	2		
6.4. Санитарное состояние кабинета. - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие замечаний	1		
Показатель 7. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса, трудовая дисциплина				
7.1. Соблюдение требований действующего законодательства - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие жалоб	2		
7.2. Наличие благодарственных писем - Ксерокопия (заб мес)	Наличие	3		
7.3. Трудовая дисциплина (соблюдение кодекса этики) - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие жалоб	5		
Показатель 8. Качественное ведение школьной документации.				
8.1. Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации) - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие замечаний	3		

Подпись работника

Подпись заместителя директора по ОР

Решение комиссии

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников дошкольного отделения ГБОУ Начальной школы-детского сада №678 Красносельского района Санкт-Петербурга реализующие основные программы дошкольного образования (воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре)

Ф.И.О. должность _____

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период: январь - июнь/ июль — декабрь (период, нужное подчеркнуть)

Критерий (документы подтверждающие фактическое исполнение показателя)	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
Показатель 1. Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности воспитанников				
1.1. Отсутствие травматизма среди воспитанников – снимается 100% от общего количества на протяжении 6 месяцев) - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие травм-10 баллов Наличие травм – 0 баллов	10		
Показатель 2. Уровень освоения обучающимися образовательных программ				
2.1. Качество освоения образовательных программ дошкольного образования - Сдается аналитическая справка (в электронном и в печатном виде) с выявленными проблемами и с поставленными целями и задачами на учебный год, с разработанным индивидуальными маршрутами воспитанников на год по повышению качества освоения образовательной программы	40-50% - 1 балл 50-65% - 3 балла 65% и выше – 5 баллов	5		
Показатель 3. Снижение заболеваемости				
3.1. Посещаемость детей - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	не ниже 40% (ясли)-3 балла не ниже 70% (сад)- 3 балла ниже 70%-0 баллов ниже 40%-0 баллов	3		
Показатель 4. Результативность участия в официальных конкурсах и соревнованиях различного уровня				
4.1. Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус (показатель определяется по критерию, имеющему наивысшее значение критериев, значения критериев не суммируются) - Сдается ксерокопия грамоты	Наличие победителей и призеров (лауреатов и дипломантов): Районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла	3		
	Наличие победителей и призеров (лауреатов и дипломантов): Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов	5		

	Наличие победителей и призеров (лауреатов и дипломантов): Международный (всероссийский уровень) (1 – 10 место) – 10 баллов	10		
4.2. Результативность участия воспитанников в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус (показатель определяется по критерию, имеющему наивысшее значение критериев, значения критериев не суммируются) - Сдается ксерокопия грамоты	Наличие победителей и призеров (лауреатов и дипломантов): Районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла	3		
	Наличие победителей и призеров (лауреатов и дипломантов): Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов	5		
	Наличие победителей и призеров (лауреатов и дипломантов): Международный (всероссийский уровень) (1 – 10 место) – 10 баллов	10		
Показатель 5. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности				
5.1. Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта. (Баллы не суммируются) - Сдается методическая разработка с протоколами регистрации представления опыта работы на МО или педагогическом совете	Представления опыта работы на МО (район) – 2 балла	3		
	Представления опыта работы на педсовете – 3 балла	3		
5.2. Открытые мероприятия : (Баллы не суммируются) - Сдается конспект мероприятия, лист регистрации открытого мероприятия	В учреждении – 3 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 7 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов	10		
Показатель 6. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
6.1. Ведение рубрики на сайте образовательной организации - Сдается скриншот страницы	Наличие, смена информации -2 балла	2		
6.2. Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога Сдается скриншот страницы и сертификат	Наличие -2 балла	2		
6.3. Санитарное состояние группового помещения в соответствии с СанПин 2.4.1.3049-13 - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Соответствие требованиям -2 балла	2		
	Несоответствие требованиям - 0 баллов	0		
Показатель 7. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса , трудовая дисциплина				

7.1. Соблюдение требований действующего законодательства - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие жалоб	2		
7.2. Наличие благодарственных писем - Ксерокопия (за год)	Наличие	3		
7.3. Трудовая дисциплина (соблюдение кодекса этики) - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие жалоб	5		
Показатель 8. Качественное ведение документации.				
8.1. Ведение документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Отсутствие замечаний	3		

Подпись работника

Подпись заместителя директора по ОР

Решение комиссии

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников школьного отделения ГБОУ Начальной школы-детского сада №678 Красносельского района Санкт-Петербурга реализующие основные программы начального общего образования (по должности «Воспитатель ГПД»)

Ф.И.О. работника _____

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период: январь - июнь/ июль - декабрь (период, нужное подчеркнуть)

Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателя ГПД

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
Показатель 1. Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности обучающихся				
1.1. Отсутствие травматизма среди воспитанников – снимается 100% от общего количества на протяжении 6 месяцев) - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие травм - 10 баллов Наличие травм – 0 баллов	10		
Показатель 2. Результативность педагогической деятельности педагогического работника				
2.1. Организация и проведение профилактической работы с учащимися. - Сдается в виде свободного отчета с приложением копии планов работы, распечатанных презентаций, конспектов занятий	Отчет о проведенных мероприятиях (1 мероприятие 1 балл)	5		
2.2. Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в воспитательную работу ГПД - Сдается отчет о выявлении группы риска (список детей) с приложением ксерокопии плана работы	Отчет о проведенных мероприятиях (1 мероприятие 1 балл)	5		
2.3. Сохранение контингента - Справка администрации ГБОУ Начальная школа-детский сад №678	100%	5		
Показатель 3. Успешность процесса развития, воспитания обучающихся и показатели динамики их достижений				
3.1. Вовлеченность учащихся в конкурсное движение (Баллы не суммируются)	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 2 балла 11-20 чел. - 3балла	3		
3.2. Результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях. (баллы не суммируются)	Районный уровень (1-3 место) – 3 балла	3		
	Городской уровень (1-5 место) – 5 баллов	5		

- Сдаются ксерокопии дипломов	Всероссийский уровень (1 – 10 место) – 10 баллов	10		
Показатель 4. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности				
4.1. Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта. (Баллы не суммируются) - Сдается распечатанная методическая разработка, лист регистрации представления опыта на МО или педагогическом совете	Представления опыта работы: МО –3 балл	3		
	Педсовет – 3 балла	2		
4.2. Открытые мероприятия по предмету: (Баллы не суммируются) - Сдается конспект мероприятия, лист регистрации открытого мероприятия	Школьный уровень – 3 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 7 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов	10		
Показатель 6. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
6.1. Профессиональные конкурсы (Баллы не суммируются) - Сдаются ксерокопии дипломов об участии	Участие без победы: Районный уровень – 2 балла Городской уровень – 3 балла Всероссийский уровень – 4 балла	4		
	Призовые места: Районный уровень – 4 балла Городской уровень – 7 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов	10		
6.2. Ведение рубрики на сайте образовательной организации - Сдается скриншот страницы	Наличие, смена информации	2		
6.3. Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога; - Сдается скриншот страницы и сертификат	Наличие	2		
6.4. Санитарное состояние кабинета. - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие замечаний	1		

Показатель 7. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса, трудовая дисциплина				
7.1. Соблюдение требований действующего законодательства - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие жалоб	2		
7.2. Наличие благодарственных писем - Ксерокопия (за год)	Наличие	3		
7.3. Трудовая дисциплина (соблюдение кодекса этики) - Справка администрации ГБОУ Начальной школы-детского сада №678	Отсутствие жалоб	5		
Показатель 8. Качественное ведение школьной документации.				
8.1. Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Отсутствие замечаний	5		

Подпись работника

Подпись заместителя директора по ОР

Решение комиссии

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня
ГБОУ Начальной школы-детского сада №678
Красносельского района Санкт-Петербурга
(заместителя директора по образовательной работе)**

Ф.И.О. работника _____

Результаты деятельности за оцениваемый период: январь - июнь/ июль - декабрь
(период, нужное подчеркнуть)

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по образовательной работе

№ п/п	Показатель	Критерии	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч. года 100%	5		
		Сохранение контингента обучающихся	3		
		Уровень освоения общеобразовательной программы дошкольного образования, Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	5		
2.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Комплектование групп	5		
3.	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду или отсутствие	5		
4.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	Наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций районного, регионального, всероссийского, международного уровня районный уровень – 2 балла Городской уровень – 3 баллов Федеральный уровень – 5 баллов Международный уровень – 7 баллов	7		
5.	Участие в независимых сертифицированных исследованиях	районный уровень – 2 балла Городской уровень – 3 баллов Федеральный уровень – 5 баллов	5		
6.	Общественно-профессиональная	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри	3		

	активность руководителя	профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне			
7	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования	5		
		Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	5		
8	Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников (100% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	3		
		Организация системы работы с молодыми педагогами	2		
		Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта): Районный уровень – 2 баллов городской уровень – 3 баллов Федеральный уровень – 4 баллов Международный уровень – 5 баллов	5		
		Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 3 года	2		
		Грамоты и благодарности органов управления образованием	2		
		Проведение обучающих семинаров на базе ОУ	2		

Подпись работника

Решение комиссии

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

ГБОУ Начальной школы-детского сада №678
Красносельского района Санкт-Петербурга

(заместителя директора по АХР)

Ф.И.О должность _____

Результаты деятельности за оцениваемый период: январь - июнь/ июль - декабрь
(период, нужное подчеркнуть)

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
заместителя директора по АХР**

№	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1	Подготовка учреждения к началу учебного года	Акт приемки	10		
2	Своевременное списание материальных ценностей	Своевременные акты списания	5		
3	Высокое качество подготовки к Новому году	Отсутствие замечаний, справка	5		
4	Высокий уровень содержания дошкольных и школьных помещений и территорий, сохранность учебного оборудования, своевременный ремонт (сохранность учебной мебели)	Отсутствие жалоб и претензий (актов, предписаний)	5		
5	Участие в общественных работах - ремонты, - озеленение, - оформление общих помещений ОУ		1 1 1		
6	Общественная нагрузка: участие в комиссиях, ведение документации и.т.п	Включение в состав комиссии	5		
7	Выполнение срочных и важных работ возникших в связи с производственной необходимостью:		3		
8	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом по вопросам деятельности учреждения(расстановка кадров, решение организационных вопросов)	Отсутствие замечаний	5		

9	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями поставщиками товаров организациями тех.обслуживания т.д.	Отсутствие замечаний	5		
10	Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения (тех-задания) и инвентаризация и т.п.		3		
11	Исполнение бюджетного финансирования (расходование средств субсидий на выполнение государственного задания и субсидий на иные цели)	Отсутствие замечаний	5		
12	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов.	3		
		Отсутствие замечаний контролирующих органов	3		
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	5		
13	Обеспечение условий безопасности и жизнедеятельности обучающихся (Детский травматизм: коэффициент травматизма «К» равен отношению количества травм за отчетный период, зарегистрированных актом по форме Н-2 к числу обучающихся	Отсутствие травм	2		
14	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	5		
			Максимальное количество баллов		

Подпись работника

Подпись директора

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

ГБОУ Начальной школы-детского сада №678
Красносельского района Санкт-Петербурга

(помощника воспитателя, уборщика служебных помещений, повара, кухонного рабочего, машиниста по стирке и ремонту спец одежды, дворника, слесаря сантехника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтера)

Ф.И.О должность _____

Результаты деятельности за оцениваемый период: январь - июнь/ июль - декабрь
(период, нужное подчеркнуть)

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
помощника воспитателя, уборщика служебных помещений, повара,
машиниста по стирке и ремонту спец. одежды, дворника, слесаря сантехника, рабочего по
комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтера

№	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1	Высокие результаты деятельности по соблюдению СанПиН, охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности учреждения	Отсутствие замечаний (предписаний) надзорных органов	5		
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	5		
3	Участие в общественных работах - ремонты, - оформление общих помещений ОУ - проведение мероприятий по озеленению учреждения.	Участие	5		
4	За высокие результаты работы, интенсивность и напряженность труда (выполнение срочных и важных работ возникших в связи с производственной необходимостью).	Факт	5		
5	Обеспечение условий безопасности и жизнедеятельности обучающихся	Отсутствие травматизма среди обучающихся	5		
6	Подготовка здания к новому учебному году	Отсутствие замечаний	5		
Максимальное количество баллов					

Подпись директор

Подпись заместителя директора по АХР

Подпись работника

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

ГБОУ Начальной школы-детского сада №678
Красносельского района Санкт-Петербурга

(специалиста по кадрам, секретаря)

Ф.И.О должность _____

Результаты деятельности за оцениваемый период: январь - июнь/ июль - декабрь
(период, нужное подчеркнуть)

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
специалиста по кадрам, секретаря**

№	Показатели	Индикаторы Измерители показателей	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1	Эффективная работа - с пенсионным фондом, - службой занятости	База данных для пенсионного фонда Отсутствие жалоб от пенс. фонда и службы занятости	5 5		
3	Эффективная работа по созданию электронной базы данных на работников школы.	База данных для пенсионного фонда Отсутствие жалоб	5		
4	Правильность работы с корреспонденцией, электронной почтой, сайтом Отдела образования	Отсутствие жалоб о задержке передачи информации	5 5 5		
5	Курсовая подготовка с получением соответствующего документа	Сертификаты	5		
6	Своевременное ведение дел по медицинскому страхованию, проф/мед осмотрам, ФГК	Графики своевременности прохождения замечаний	5		
			Максимальное количество баллов		

Подпись работника

Подпись директора