



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №570 Невского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ школа №570)

ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
(Протокол №6 от 28.12.2024)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы № 570
от 14.01.2025 № 2/1-Д

УЧТЕНО
мнение профсоюзного комитета
Председатель профсоюзного комитета
_____ В. Ю. Касперович

_____ Е.Ю. Панасюк

**Положение о системе оплаты труда
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе №570 Невского района
Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №570 Невского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация) предусматривает единые принципы оплаты труда работников школы и разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 22 августа 2004 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями);
- Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июня 2024 г. № 844 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Законом Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 №531-74 (с изменениями от 01.11.2024);
- Приказом Министерства просвещения от 03.11.2023 №829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 №255 «О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 №458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2019 №2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета образования от 06.12.2017 №3737-р»;

- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» от 05.07.2019 №1994-р;

- Распоряжению Комитета по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга от 14.09.2023 №224-р «Об утверждении нормативных затрат на оказание государственных услуг в социальной сфере по направлению «реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов»;

- Распоряжением Комитета по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга от 20.09.2023 №227-р «Об утверждении нормативных затрат на оказание государственных услуг в социальной сфере по направлению «реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов»;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников школы учитывает положения коллективного договора, определяется штатным расписанием, тарификацией, локальными нормативными актами образовательной организации, трудовым договором исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательной организации и конкретного работника.

1.3. Оплата труда работников образовательной организации фиксируется в трудовом договоре между руководителем образовательной организации и работником. Изменения оплаты фиксируется при помощи дополнительного соглашения, подписываемого обеими сторонами.

1.4. В Положении применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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

- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника и применяемая при определении 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 (далее - ФОТ)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

• **фонд должностных окладов (далее - ФДО)** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

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

• **компенсационные выплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

• **стимулирующие выплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер, основанные на показателях эффективности работы;

• **должностной оклад (тарифная ставка)** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

• **молодые специалисты** - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы;

• **МРОТ** – минимальный размер оплаты труда, определяющийся на основании Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

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

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

2.2. ФОТ работников состоит из ФДО, ФНД, а также средств, предназначенных на материальную помощь.

2.3. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на учебный год.

2.4. Размер ФНД образовательного учреждения устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств, в пределах бюджетных ассигнований в процентном соотношении к ФДО государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №574 Невского района Санкт-Петербурга.

3. Расчет должностных окладов работников

3.1. Размер должностного оклада категории «Руководители» образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад руководителей рассчитывают по формуле:

$Bo = B \times K1$, где:

Bo – размер базового оклада руководителя;

B – размер базовой единицы, который устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации;

K1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя.

Должностной оклад руководителя (ДОрук) определяется, с учетом повышающих коэффициентов, по формуле:

$ДОрук = Bo + (Bo \times K2) + (Bo \times K3)$, где

- Bo – размер базового оклада руководителя
- K2 – коэффициент масштаба управления;
- K3 – коэффициент уровня управления.

3.2. Размер должностного оклада категории «Специалисты» и «Служащие» образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалистов и служащих рассчитывают по формуле:

$Bo = B \times K1$, где

Bo – размер базового оклада специалиста/служащего;

B – размер базовой единицы, который устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации;

K1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования специалиста/служащего.

Должностной оклад специалиста/служащего (ОСП) определяется, с учетом повышающих коэффициентов (при наличии), по формуле:

$ОСП = Б_0 + (Б_0 \times K_2) + (Б_0 \times K_3) + (Б_0 \times K_4) + (Б_0 \times K_5) + (Б_0 \times K_6) + (Б_0 \times K_7) + (Б_0 \times K_8) + (Б_0 \times K_9) + (Б_0 \times K_{10}) + (Б_0 \times K_{11})$, где

- $Б_0$ – размер базового оклада руководителя специалиста/служащего
- K_2 – коэффициент стажа работы;
- K_3 – коэффициент за выполнение функций классного руководителя;
- K_4 – коэффициент специфики работы учреждения (дополнительное образование);
- K_5 – коэффициент специфики работы учреждения;
- K_6 – коэффициент специфики работы учителя, осуществляющего воспитательную работу;
- K_7 – коэффициент специфики работы педагогических работников, применяющих в образовательном процессе новые технологии;
- K_8 – коэффициент специфики работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу;
- K_9 – коэффициент квалификации;
- K_{10} – коэффициент ученой степени;
- K_{11} – коэффициент почетного звания.

Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов устанавливаются руководителям, специалистам или служащим образовательной организации в размере согласно приложению 1 к постановлению №256 (Приложение №1/1, 1/2).

3.3. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к категории «Рабочий» (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент и исчисляется по формуле: $ТС(О) = Б \times Т_k$, где:

$ТС(О)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего; $Б$ - размер базовой единицы;

$Т_k$ - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Таблица 1.

ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ

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

4. Структура фонда оплаты труда педагогических и других работников, осуществляющих образовательный процесс, и порядок расчета их заработной платы

4.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из основной части и ФНД.

Размер ФНД устанавливается на основании распоряжения учредителя.

4.2. Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда (оклад) педагогических и других работников, на основании тарификации с учетом фактически отработанных часов.

Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, распределяется на основе стоимости образовательного часа с

учетом учебной нагрузки и с учетом реализуемой в Санкт-Петербурге модели оплаты труда работников бюджетной сферы, включающей повышающие коэффициенты к должностным окладам работников.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в неделю), определяется на основании Учебного плана образовательной организации. Учебный план разрабатывается образовательной организацией самостоятельно с учетом базисного учебного плана и должен обеспечивать реализацию федерального и регионального компонентов государственного образовательного стандарта общего образования в полном объеме.

Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных норм и правил.

4.3. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах основной части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых образовательной организацией образовательных услуг, сокращением количества учащихся).

4.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из оклада педагогического работника, стимулирующих выплат за показатели эффективности работы и доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и др.) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Норма рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс

5.1. Норма рабочего времени педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников, исчисления их заработной платы, определяется в соответствии с постановлениями Правительства РФ.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет не более 36 часов в неделю. Для работников, имеющих инвалидность, – не более 35 часов в неделю.

6. Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому

6.1. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исчисляется исходя из стоимости образовательного часа работы учителя в классе с учетом повышающего коэффициента.

6.2. Образовательная организация вправе самостоятельно устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей на дому, применяемые к окладу педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и выплачиваемые из ФНД педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

7. Меры финансовой поддержки молодым специалистам

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу согласно приложению 4 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74, а именно:

- 5 000 руб. молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о высшем образовании;

- 4 000 руб. молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена.

8. Порядок оплаты труда по оказанию государственных услуг в социальной сфере

Доходы от средств, связанных с оказанием государственных услуг в социальной сфере в соответствии с социальным сертификатом по Распоряжению комитета по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга от 14.09.2023 №224-р «Об утверждении нормативных затрат на оказание государственных услуг в социальной сфере по направлению «реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» распределяются следующим образом:

- заработная плата педагогов, с учетом оплаты педагогов-организаторов, отпускных и начислений – не более 75% от дохода, из расчета стоимости услуги за 1 чел/час;

- заработная плата педагогов-организаторов составляет не более 5% от общей суммы дохода учреждения в месяц;

- начисления на заработную плату 30,2%;

- оставшиеся после выплаты заработной платы денежные средства являются Фондом доплат и надбавок (стимулирующие выплаты) и Фондом оплаты отпускных и расходуются на поощрительные и другие выплаты сотрудникам, участвующим в оказании услуг, в соответствии с Приказом, утвержденным учреждением, предоставленным по окончании программ и с соблюдением всех норм оплаты труда согласно ст.136 ТК РФ и составляет не менее 16%;

- фонд развития учреждения составляет 2,35% от суммы дохода по оказанию услуг и расходуются на приобретение расходных материалов, необходимых для оказания услуги в социальной сфере в соответствии с сертификатом.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера.

9.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

9.2. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

9.3. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается выплата не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

9.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации (Таблица 2).

Таблица 2.

Компенсационная выплата	Размер компенсационной выплаты (руб.)
Проверка тетрадей (письменных работ)	от 100 до 3000
Заведование методической кафедрой, проектной группой	от 500 до 2000
Ведение табеля учета рабочего времени	от 500 до 3000
Ведение воинского учета	от 500 до 2000
Работа с базами данных и электронной почтой	от 500 до 2000
Организация питания	от 5000 до 15 000

9.5. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования и образовательные программы среднего общего образования, выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей.

9.6. Выплаты за классное руководство в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее, чем на одну ставку (18 часов), с учетом

выплат за выполнение функции классного руководителя через основную тарификацию исчисляются по формуле:

$B * K1 * K2$, где:

Б - размер базовой единицы, который устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации;

K1 – коэффициент уровня образования;

K2 - коэффициент за выполнение функций классного руководителя.

10. Порядок распределения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

10.1. Стимулирующие выплаты распределяются Комиссией по распределению материальных выплат, действующей на основании Положения о комиссии по распределению материальных выплат. Стимулирующие надбавки за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

10.2. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- соответствие выбранных показателей и индикаторов целевым установкам (программе развития) ОУ на период назначения стимулирующих надбавок;
- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- непротиворечивость показателей и индикаторов друг другу;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

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

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, ОГЭ, промежуточной аттестации обучающихся;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- методические рекомендации по критериям оценки качества труда учителей образовательной организации.

10.4. Размер стимулирующих выплат учителям, предусмотренных п. 10.1, определяется путем суммирования баллов, полученных педагогическим работником по показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников (Приложение №2 к Положению) за отчетное полугодие на основании подтверждающих документов и аналитических справок, подготовленных администрацией. Основанием для критериальной оценки эффективности деятельности педагогических работников являются Критерии оценки эффективности труда учителей образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, утвержденных Комитетом по образованию. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательной организации. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективностью труда, не допускается.

Количество полученных учителями баллов за предыдущее полугодие утверждается решением Комиссией по определению эффективности деятельности педагогических работников и фиксируется в итоговой оценочной ведомости, с которой работник знакомится под личную подпись.

Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации на выборной основе. В Комиссию могут быть включены представители родительской общественности. Председателем комиссии является заместитель директора учреждения. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда при установлении стимулирующих выплат по собственной инициативе и на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

Протокол заседания Комиссии по определению эффективности деятельности педагогических работников передается в Комиссию по распределению материальных выплат для определения суммы выплат педагогическим сотрудникам в пределах стимулирующей части ФОТ в соответствии с настоящим Положением.

10.5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированный на премиальный период, делится на общую сумму баллов всех учителей. Результатом является денежный эквивалент каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю.

10.6. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя образовательной организации.

10.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических и/или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня
- с 1 июля по 31 декабря.

10.8. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

11. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам образовательной организации

11.1. Часть ФОТ, выделенная на стимулирующие выплаты, распределяется Комиссией по распределению материальных выплат, действующей на основании Положения о комиссии по распределению материальных выплат, в пределах части ФОТ в соответствии с настоящим Положением. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации на выборной основе. В Комиссию могут быть включены представители родительской общественности. Председателем комиссии является заместитель директора учреждения.

11.2. Стимулирующие выплаты распределяются в соответствии с критериями, установленными в Приложении №3.

11.3. Сотрудникам образовательной организации по итогам работы могут быть назначены дополнительные стимулирующие выплаты, отраженные в Приложении №4.

11.4. Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются сотруднику путем суммирования.

11.5. Решение об установлении стимулирующих выплат принимает Комиссия по распределению материальных выплат на основании представлений руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и оформляется протоколом.

11.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа руководителя образовательной организации.

11.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде фиксированной суммы, выплачиваемой работнику ежемесячно. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на один месяц или на срок до одного года. Выплата прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

11.8. Работодатель вправе досрочно отменить стимулирующую выплату, уменьшить ее размер своим приказом (но не более чем на 20%) в случае, если:

- распоряжением учредителя изменен ФОТ;
- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- работник ухудшил качество работы;
- работник отказался от выплаты по собственной инициативе.

12. Порядок премирования работников образовательной организации

В целях повышения эффективности деятельности работников, может быть выплачена премия по итогам работы за отчетный период, с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

12.1. Премия работникам выплачивается по итогам работы за полугодие или учебный год. Возможно премирование к торжественным и праздничным датам.

Основаниями для премирования работников могут служить:

- итоги аттестации образовательной организации;
- получение образовательной организацией различных наград по итогам работы, грантов;
- победа в конкурсе;
- результаты подготовки к новому учебному году;

- эффективное участие работника/работников в мероприятиях, выходящих за пределы зоны их ответственности;
- результаты мониторинга удовлетворенности;
- результаты проектной деятельности;
- высокая результативность и (или) высокие достижения в работе;
- высокие достижения учеников (победа в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п.);
- эффективная работа с выпускными классами;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля;
- организация эффективной работы по ГО и ЧС, пожарной безопасности;
- эффективная деятельность по выполнению обязанностей руководителя контрактной службы, составление конкурсной документации и технических заданий;
- организация работы по доступной среде;
- эффективная работа со сторонними организациями;
- подготовка к плановым проверкам;
- высокий уровень организации и контроля образовательного и воспитательного процесса;
- организация и проведение ответственных мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и имиджа школы;
- обобщение и популяризация опыта работы школы на уровне района, города, региона;
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- участие в погрузочно-разгрузочных работах;
- проведение работ по благоустройству территории (посадка культурных растений и уход за клумбами, газонами, обрезка кустов, уборка опавшей листвы);
- помощь в проведении открытых мероприятий;
- качественное и своевременное материально-техническое обеспечение школы, своевременное обеспечение ремонта технологического, сантехнического и электрооборудования;
- создание здоровых и безопасных условий труда, обучения и воспитания и пр.

12.2. Решение о распределении премиальных средств принимается Комиссией по распределению материальных выплат, действующей на основании Положения о комиссии по распределению материальных выплат, на основании представлений заместителей руководителя.

Директор образовательной организации издает приказ о премировании работника/работников с указанием суммы премии на основании решения Комиссии.

12.3. В соответствии с данным Положением, работники образовательного учреждения (при наличии средств) могут быть премированы к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию по старости.

12.4. Премирование работников производится из фонда экономии заработной платы.

13. Порядок предоставления материальной помощи работникам образовательной организации

13.1. Образовательная организация из надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетных источников финансирования вправе оказывать в исключительных случаях материальную помощь своим работникам.

13.2. Материальная помощь работнику оказывается по его письменному заявлению в случае тяжелого материального положения или смерти кого-то из близких родственников, при стихийных бедствиях или несчастных случаях.

13.3. Материальная помощь при наличии средств может быть оказана и в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка.

13.4. Материальная помощь оформляется приказом директора образовательного учреждения. Директор образовательного учреждения учитывает при этом мнение выборного профсоюзного органа.

14. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации

Условия оплаты труда руководителя образовательной организации определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329.

14.1. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

14.2. Выплаты стимулирующего характера, доплаты, надбавки и премии руководителю образовательной организации устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемым правовым актом учредителя.

15. Иные положения

15.1. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и прочего персонала определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками.

15.2. Руководителю образовательного учреждения предоставляется право устанавливать:

нормированные задания работникам с повременной оплатой труда;
оплату труда за фактически выполненный объем работ;
часовую оплату труда работникам, перечень профессий которых утвержден постановлением соответствующего органа исполнительной государственной власти.

15.3. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1/1
к Положению «Об оплате труда
работников ГБОУ школы № 570
Невского района Санкт-Петербурга»

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалист ы	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
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 регулирующим	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. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
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 <2>	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <3>	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		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
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1			-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 <1>		-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
Уровень 1 - руководители	0,55				

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №1/2
к Положению «Об оплате труда
работников ГБОУ школы № 570
Невского района Санкт-Петербурга»

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организации Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и(или) по предметам технического или 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, 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
1.4	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.5	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
1.7	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	0,29
2.1	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
2.2	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
2.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
2.4	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
2.5	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	0,29

3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов:	0,30-0,35
3.1	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
3.2	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
3.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению «Об оплате труда
работников ГБОУ школы № 570
Невского района Санкт-Петербурга»

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников
ГБОУ школы № 570 Невского района Санкт-Петербурга с _____ 20__ года по _____ 20__ года**

Учитель

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Шкала оценивания эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя эффективности	Оценка Комиссии (в баллах)
1.	Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	Достижение метапредметных результатов освоения обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	Средний показатель процента выполнения заданий различных диагностических работ: 0,5 балла	Справка заместителя директора по УВР	
		Достижение показателей предметной обученности	51%-60% - 1 балл 61% и более - 2 балла Формула $A \times K$, где A – обученность K – коэффициент группы сложности предметов 1 –я группа (K = 1): русский язык и литература, математика. 2-я группа (K=0,9): физика, информатика, начальные классы.	Справка заместителя директора по УВР	

			<p>3-я группа (K=0,8): астрономия, химия, английский язык.</p> <p>4-я группа (K=0,7): история, обществознание, экономика, право, биология, география.</p> <p>5-я группа (K=0,5): физическая культура, труд, музыка, изобразительное искусство, ОБЗР, ОРКСЭ, ОДНКНР).</p>		
		Доля обучающихся, не освоивших образовательные программы начального, основного, среднего общего образования	<p>5 % - 0 баллов</p> <p>Более 5% - (-1) балл</p> <p>(по итогам учебного года)</p>	Справка заместителя директора по УВР	
2.	Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (в школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету	Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д. уровень)	<p>$v/a \times 100\%$, где а – это общее количество обучающихся школы, участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.); в – количество обучающихся учителя-предметника участвовавших в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.).</p> <p>4-8% - 1 балл</p> <p>Более 8% - 2 балла</p>	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МО	
		Количество обучающихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.) из Перечня олимпиад	<p>За каждого обучающегося:</p> <p>Районный уровень – 3 балла</p> <p>Городской уровень – 5 баллов</p> <p>Всероссийский уровень – 10 баллов</p> <p>(районный уровень 5 класса + учитель начальной школы)</p>	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МО	

	школьников, утвержденного Министерством Просвещения			
	Количество обучающихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде	За каждого обучающегося: Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Всероссийский уровень – 20 баллов (районный уровень 5 класса + учитель начальной школы)	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МО	
	Доля обучающихся от общего их числа в образовательном учреждении, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	$v \times 100\%$, где а – это общее количество обучающихся школы, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.); в – количество обучающихся учителя-предметника, участвовавших в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д. уровень) 3-8% - 1 балл Более 8% - 2 балла	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МО	
	Количество обучающихся, занявших призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня	За каждого участника/команду: Бюджетные очные конкурсы: Всероссийский уровень – 7 баллов, региональный уровень – 5 баллов, районный уровень – 3 балла. Бюджетные дистанционные конкурсы: Всероссийский уровень – 5 баллов,	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МО	

		(районный, городской, всероссийский и т.д.) (Баллы начисляются за победу команды или индивидуального участника)	региональный уровень – 3 балла, районный уровень – 1 балл.		
		Количество обучающихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в образовательном учреждении (куратор индивидуального проекта)	Каждый участник – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР на основании отчётов председателей МО	
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению (Соблюдение требований СанПин, ООП раздел формирования культуры здорового и безопасного образа жизни) На основании оперативного контроля.	Участие в конкурсе «Учитель здоровья» и/или соответствие кабинета СанПин – 0,5 балла	Справка заместителя директора по УВР	
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл	Справка ответственного за травматизм	

			– (-1) балл за каждый случай травматизма.		
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Очное участие в семинарах, мастер-классах, конференциях: Всероссийский уровень – 5 баллов, региональный уровень – 4 баллов, районный уровень – 3 балла, уровень учреждения – 1 балла Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки: До 36 часов (включительно) -1 балл До 72 часов (включительно) – 2 балла От 108 часов – 3 балла	Справка заместителя директора по УВР на основании данных АИС Параграф	
		Наличие публикаций на официальных информационных ресурсах школы	Наличие публикаций – 1 балл	Скриншот страницы публикации	
		Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни), участие в конкурсах педагогических достижений, например, «Мир в твоих руках», ПНПО, ИКТ и др., рекомендованные администрацией школы	Всероссийский уровень – 7 баллов региональный уровень – 5 баллов районный уровень – 3 балла.	Справка заместителя директора по УВР на основании данных АИС Параграф	

		Участие в инновационной деятельности, в том числе в конкурсе «Учитель будущего»	Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы – 3 балла	Справка заместителя директора по УВР	
		Реализация проектной деятельности	Участие в проектной деятельности школы в составе творческой группы – 3 балла	Справка заместителя директора по УВР	
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Использование ИТ на уроках - 0,5 балла Организация видеоуроков в режиме дистанционного обучения – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР	
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Работа в экспертных группах: школы – 0,5 балла района – 1 балл города – 1,5 балла	Справка заместителя директора по УВР на основании приказов, распоряжений, сертификатов	
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов	Наставничество – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР на основании приказа	
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Посещение уроков коллег с обязательным анализом урока – 1 балл Создание методических материалов для использования в работе (универсальные и специализированные методические разработки) - 1 балл	Справка заместителя директора по УВР	

7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации (рекомендованные Министерством просвещения РФ или работодателем)	Наличие сертификата соответствия – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР	
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Наличие и реализация индивидуального образовательного маршрута – 1 балл	Справка заместителя директора по УВР	
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Отсутствие жалоб – 1 балл Наличие обоснованной жалобы – (-10) баллов.	Справка заместителя директора по УВР	
		Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Наличие замечаний (нарушение правил внутреннего распорядка) – (-10) баллов	Справка дежурного администратора Справка председателя ПК	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение	Ведение электронного журнала:	Справка заместителей директора по УВР, ВР	

		необходимой документации (рабочие программы, журналы и др.)	Своевременное и качественное ведение журнала – 1 балл Своевременная и качественная сдача необходимой документации - 3 балла Систематическое несвоевременное заполнение электронного журнала – (-5) баллов Несвоевременная и некачественная подготовка необходимой документации –(-3) балла		
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.) (если будут дети ОВЗ, по запросу социального педагога или иных служб)	Наличие индивидуального образовательного маршрута при обучении детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) – 3 балла за каждого	Справка заместителя директора по УВР, социального педагога	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении (Проектория, Твой Бюджет, другое)	Наличие индивидуального образовательного маршрута при обучении талантливых детей – 2 балла за каждого	Справка заместителя директора по УВР	

		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска». Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу	Наличие индивидуального образовательного маршрута при обучении слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» – 2 балла за каждого	Справка заместителя директора по УВР	
					ИТОГО

С результатами работы комиссии ознакомлен _____

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению «Об оплате труда
работников ГБОУ школы № 570
Невского района Санкт-Петербурга»

**Показатели
и критерии оценки эффективности труда руководителей 2 и 3 уровня управления, прочих специалистов, служащих и рабочих
ГБОУ школы №570 Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателей эффективности и результативности деятельности	Периодичность оценки	Размер выплаты (руб.)
Показатели эффективности руководителей 2 и 3 уровня управления				
1. Показатели эффективности заместителей директора по УВР				
1.	Выполнение показателей государственного задания	- государственное задание выполнено с учетом допустимых (возможных) отклонений от установленных показателей объема и качества; - государственное задание не выполнено с учетом допустимых (возможных) отклонений от установленных показателей объема и качества	По итогам года	от 2 000
2.	Выполнение требований действующего законодательства, исполнительской дисциплины	- отсутствие подтвержденных жалоб граждан и организаций; - соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления отчетности и иных документов	По итогам квартала	от 1 000 от 2 000
3.	Реализация Программы развития	руководство проектами Программы развития	По итогам квартала	до 10 000
2. Показатели эффективности заместителя директора по АХР				
1.	Соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	- планирование и исполнение кассового плана за месяц, предшествующий отчетному;	По итогам месяца	от 1 000
		- отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженностей; внесение изменений в План финансово-хозяйственной деятельности (без учета средств, поступающих	По итогам квартала	от 1 000

		учреждению от иной приносящей доход деятельности) за квартал, предшествующий отчетному;		
		- обоснованность и качество предоставляемых документов для внесения изменений в План финансово-хозяйственной деятельности за квартал, предшествующий отчетному;	По итогам квартала	от 1 000
		- своевременное списание и утилизация основных средств и материальных запасов школы	За год, предшествующий отчетному	от 1 000
2.	Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	- своевременное планирование закупок и своевременное обеспечение исполнения плана закупок и плана-графика; - своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов закупок, планов графиков учреждения, других сведений и их качество	По итогам месяца По итогам месяца, квартала, года	от 1 000
3.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности, энергосбережению, готовности профессионального образовательного учреждения к новому учебному году	- обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий образовательного учреждения; - своевременность подачи декларации на сайт государственной информационной системы "Энергоэффективность"	По итогам года	от 1 000
3. Показатели эффективности заместителя директора по ВР				
1.	Организация эффективной работы по предотвращению травматизма среди	- отсутствие в образовательном учреждении случаев травматизма среди обучающихся	По итогам месяца, квартала, года	от 2 000

	обучающихся			
2.	Выполнение требований действующего законодательства. Исполнительская дисциплина	- отсутствие подтвержденных жалоб граждан и организаций; - соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления отчетности и иных документов	По итогам квартала	от 2 000
3.	Организация воспитательной работы в образовательном учреждении	- организация досуговой деятельности обучающихся с охватом не менее 75% обучающихся (в том числе 100% обучающихся «группы риска»); - участие обучающихся в мероприятиях городского и федерального уровней	По итогам квартала	от 2 000
4.	Реализация Программы развития	руководство проектами Программы развития	По итогам квартала	до 10 000
4. Показатели эффективности руководителей 3 уровня				
1.	Выполнение требований действующего законодательства, исполнительской дисциплины	- отсутствие подтвержденных жалоб граждан и организаций; - соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления бухгалтерской отчетности и иных документов	По итогам квартала	от 1 000 от 2 000
2.	Организация воспитательной работы в образовательном учреждении	- реализация программ дополнительного образования с охватом не менее 75% обучающихся (в том числе 100% обучающихся «группы риска»); - участие обучающихся в мероприятиях городского и федерального уровней	По итогам квартала	от 2 000
3.	Реализация Программы развития	руководство проектами Программы развития	По итогам квартала	до 10 000
Показатели эффективности прочих специалистов				
1.	Отсутствие	- отсутствие подтвержденных жалоб	По итогам месяца,	от 1 000

	подтвержденных жалоб потребителей услуг на качество предоставления услуг		квартала	
2.	Отсутствие предписаний, замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения	- отсутствие предписаний, замечаний	По итогам месяца, квартала	от 1 000
3.	Обеспечение информационной открытости учреждения, в том числе регулярное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, информационном стенде и др.	- наличие материалов, публикаций	По итогам месяца, квартала	от 1 000
Показатели эффективности служащих				
1.	Соблюдение сроков, порядка предоставления служебных документов и локальной	- отсутствие нарушений по предоставлению служебных документов и ведению локальной документации	По итогам месяца, квартала	от 1 000

	документации (информационных писем, отчетов, планов, аналитических материалов и др.)			
2.	Регулярное размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации о разных направлениях деятельности учреждения	- соблюдение периодичности актуализации информации в срок до 5 календарных дней	По итогам месяца, квартала	от 1 000
3.	Разработка информационных и рекламных материалов (буклеты, баннеры, памятки, бюллетени и др.)	- разработка информационных и рекламных материалов	По итогам месяца, квартала	от 1 000
4.	Участие в общественно полезных для учреждения мероприятиях (субботники, уборка помещений, подготовка помещений к мероприятиям и др.)	- фактическое участие в 1 и более мероприятии	По итогам месяца, квартала	От 500

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению «Об оплате труда
работников ГБОУ школы № 574
Невского района Санкт-Петербурга»

**Перечень
дополнительных выплат стимулирующего характера:**

№ п/п	Показатель эффективности	Размер выплаты (руб.)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	от 500 до 3000
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	от 500 до 3000
3.	Непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов	от 500 до 3000
4.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	от 500 до 3000
5.	Участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением	от 500 до 3000
6.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами	от 500 до 3000
7.	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	от 500 до 3000
8.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования	от 500 до 3000
9.	Участие в инновационной деятельности учреждения	от 500 до 3000
10.	Достижения в инновационной деятельности учреждения	от 500 до 3000
11.	Участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	от 500 до 3000
12.	Участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ	от 500 до 3000
13.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	от 500 до 3000
14.	Наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	от 500 до 3000
15.	Участие с докладом в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах)	от 500 до 3000
16.	Наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся — победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований	от 500 до 3000

17.	Участие в выполнении программы развития образовательной организации	от 500 до 3000
18.	Организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных учреждением	от 500 до 3000
19.	Работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья	от 500 до 3000
20.	Выполнение особо важных и срочных работ	от 500 до 3000
21.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	от 500 до 3000
22.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	от 500 до 3000
23.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	от 500 до 3000
24.	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	от 500 до 3000
25.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	от 500 до 3000
26.	Трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий	от 500 до 3000
27.	Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru за квартал предшествующий отчетному	от 500 до 3000