

ГБОУ СОШ № 385
Санкт-Петербурга

Подписано электронной подписью

13.01.2023 17:03

директор

Архипова Татьяна Владимировна

7807033215-8-1674050648-20230118-17-3-1704-08

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №385 Красносельского района
Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
Протокол от 13.01.2023 № 01-23

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ СОШ №385
Санкт-Петербурга
от 13.01.2023 № 35-ОД
_____ Т.В. Архипова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

работников ГБОУ СОШ №385 Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №385 Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

– Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» на основании Законов Санкт-Петербурга от 24.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в редакции Законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 № 81-19, от 17.07.2013 № 448-81, от 25.12.2015 № 904-186, от 08.12.2016 № 637-111);

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21.08.2020 № 663 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;

– Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256», с изменениями на 2 июня 2021 года;

– Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;

– Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 N 1601н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

– Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

– Распоряжением от 5 июля 2019 года N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

– Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 1996-р "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга";

– Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время", статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

– Уставом ГБОУ СОШ № 385 Санкт-Петербурга.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников общеобразовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, на основании действующего законодательства.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Новая система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных общеобразовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга и распоряжениями Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

1.6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника общеобразовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, как субъекта Российской Федерации;

- базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам общеобразовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые настоящим положением, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

– профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в общеобразовательном учреждении

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам общеобразовательного учреждения

3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (основная) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов или письменного заявления работника.

3.4. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца и более месяца, устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Превышать половины месячной нормы в случае наличия вакансий для выполнения учебного плана и учебной программы.

3.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

3.6. Тарификация педагогических работников производится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

3.7. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.8. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

3.10. Лицам, работающим в общеобразовательном учреждении на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.11. Почасовая оплата труда педагогических работников общеобразовательного учреждения применяется:

– при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

– при оплате за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации.

4. Порядок установления должностных окладов

4.1. Должностной оклад педагогических работников общеобразовательного учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом уровня образования, стажа работы, квалификационного уровня, почетного звания РФ, ведомственных знаков отличия, научных степеней и гарантированных надбавок за специфику работы общеобразовательного учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю, согласно Приложению №1.

4.2. Должностной оклад руководящих работников общеобразовательного учреждения (директор, заместитель, главный бухгалтер) определяется путем умножения базового оклада с учетом уровня образования, квалификационного уровня, почетного звания РФ, ведомственных знаков отличия, научных степеней, масштаба управления и уровня управления, согласно Приложению №1.

4.3. Должностной оклад специалистов общепромышленных областей и служащих общеобразовательного учреждения (инженер, техник, лаборант, документовед, специалист по кадрам, работник контрактной службы, делопроизводитель и т.д.) определяется путем умножения базового оклада на коэффициент уровня образования, стажа работы и квалификационного уровня согласно Приложению №1.

4.4. Должностной оклад библиотекаря определяется путем умножения базового оклада на коэффициент уровня образования, стажа работы и квалификационного уровня согласно Приложению №1а.

4.5. Должностной оклад рабочих общеобразовательного учреждения (рабочий по комплексному обслуживанию зданий, электромонтер и т.д.) определяется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно Приложению №4.

Должностной оклад рабочих общеобразовательного учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (должностного

оклада), определенной на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих (Приложение №4) и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, согласно Приложению №5.

4.6. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам устанавливается согласно приложению №1 руководителем общеобразовательной организации с учетом мнения представительного органа работников общеобразовательной организации.

4.7. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет 0,33 устанавливается педагогическим работникам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

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

- впервые приступили к работе в 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 (далее - молодые специалисты).

4.8. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет 0,15 устанавливается специалистам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

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

- впервые приступили к работе в 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 (далее - молодые специалисты).

4.9. При определении коэффициента масштаба управления для расчета должностного оклада руководящих работников общеобразовательного учреждения (директор, заместитель) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено общеобразовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно Приложению № 2;

- объемные показатели, характеризующие масштаб управления, определяемые согласно Приложению №3.

4.10. Аттестация педагогических и руководящих работников общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих общеобразовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 5483-р от 03.12.2014 г. «Об утверждении Административного регламента Комитета по образованию по представлению государственной услуги по организации и проведению аттестации педагогических работников государственных общеобразовательных учреждений Санкт-Петербурга, педагогических работников частных образовательных организаций,

осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами».

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы при исчислении заработной платы учитывать квалификационную категорию в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа общеобразовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

4.11. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.12. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

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

- впервые приступили к работе в 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 (далее - молодые специалисты).

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

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно Приложению N 6.

4.13. Директору общеобразовательного учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а так же доплаты, надбавки, премии устанавливаются на основании решения администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

4.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается согласно Приложению N 7.

4.15. Директор общеобразовательного учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников и других работников,

устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же общеобразовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной распоряжением Комитета по образованию.

4.16. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Красносельского района Санкт-Петербурга»

4.17. Информация, указанная в п. 5.16, ежегодно предоставляется директором, его заместителями в администрацию Красносельского района Санкт-Петербурга в срок не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным годом.

4.18. Размещение информации осуществляется администрацией Красносельского района Санкт-Петербурга на соответствующем сайте информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В случае если директором, его заместителем или главным бухгалтером обнаружено, что в размещенной на соответствующем сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" информации не отражены или не полностью отражены какие-либо сведения, либо имеются ошибки или неточности, он вправе представить уточненные сведения в течение 15 календарных дней.

Уточненные сведения, представленные в соответствии с п. 5.14 настоящего положения, подлежат размещению на соответствующем сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в срок не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем представления уточненных сведений.

В составе информации, подлежащей размещению в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", указывается полное наименование общеобразовательного учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

В составе размещаемой на соответствующем сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации руководителя, его заместителей и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера».

5. Виды, цель и порядок выплат компенсационного, стимулирующего характера

5.1. Виды выплат: компенсационные доплаты, стимулирующие надбавки.

5.1.1. компенсационные доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- доплата за работу путем совмещения разных должностей и профессий работником;
- доплата за работу путем расширения зон обслуживания работником;
- доплата за работу путем увеличения объема работы работником;

- доплата за работу путем исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы работника;
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время суток, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу установленного графика работы, в сложных климатических условиях);

5.1.2. стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников общеобразовательного учреждения;
- премии.

5.1.3. доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ)

5.2. Целью выплат компенсационного, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников общеобразовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на общеобразовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы общеобразовательного учреждения, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсационного характера является установление работникам общеобразовательного учреждения доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности общеобразовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на общеобразовательное учреждение.

Целью установления доплат до МРОТ является соответствие размера месячной заработной платы работников по региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и выполнившему нормы труда, включающую тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями ТК РФ:

- Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Статья 152. Оплата сверхурочной работы;
- Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Статья 154. Оплата труда в ночное время.

5.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из размера средств фонда оплаты труда, фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный

период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников общеобразовательного учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Красносельского района Санкт-Петербурга, размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Материальная помощь работникам может быть выплачена фонда доплат и надбавок, а так же из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Выплаты всех видов в общеобразовательном учреждении регулируется локальными нормативными документами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, дополнительными соглашениями и приказами директора.

5.4. Ежегодно избирается Комиссия на Общем собрании работников общеобразовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников общеобразовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации общеобразовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

Основной задачей Комиссии является оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

На основании письменного решения Комиссии издается приказ директора общеобразовательного учреждения о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим положением.

5.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты директору общеобразовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

6. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат)

6.1. Доплаты работникам общеобразовательного учреждения могут устанавливаться за дополнительную работу: компенсационные доплаты и стимулирующие надбавки.

6.2. Доплаты к должностным окладам работников общеобразовательного учреждения устанавливаются из фонда оплаты труда, фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях или в процентах к должностным окладам.

6.3. Доплаты работникам общеобразовательного учреждения могут устанавливаться на: календарный год, учебный год с 1 сентября; квартал, на месяц, на период отсутствия основного работника (по той или иной причине), на период вакантной ставки, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

6.4. Размер доплаты определяется дополнительным соглашением с

работником, приказом директора общеобразовательного учреждения, комиссией.

6.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

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

- в связи с приёмом основного работника, для которого эта должность будет являться основным рабочим местом;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей в полном объёме;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- в связи с расторжением трудового договора.

6.7. Настоящее положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

6.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 20% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере (ст.153 ТК РФ)	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2, ст.151 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание общеобразовательного учреждения, и только по указанной должности
Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по	Работа во вредных и (или) опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от

	результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда на основании Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР (в редакции приказа Гособразования СССР от 3 января 1991 года N 1)	нормальных
--	--	------------

6.7.2. Доплаты за работу: не входящую в круг должностных обязанностей работника; путем совмещения разных должностей и профессий работником; путем расширения зон обслуживания работником; путем увеличения объема работы работником; путем исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы работника:

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
Доплаты:		
Проверка тетрадей (в т.ч. иных работ школьников)	Педагогический работник	до 5% от должностного оклада
Осуществление контроля за исправным состоянием лабораторного оборудования, его наладки; ведение учета расходуемых материалов; проведение необходимых подготовительных и вспомогательных операций до и во время лабораторных, практических и демонстрационных работ, а также приведение в надлежащий порядок оборудования после их проведения.)	Педагогический работник	до 5% от должностного оклада
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Работник школы	от 10% до 100% от должностного оклада
Администрирование официального сайта общеобразовательного учреждения	Работник школы	от 10% до 100% от должностного оклада
Организация работы по антикоррупционной деятельности	Работник школы	от 10% до 100% от должностного оклада
Руководство методическим объединением по предмету, руководство творческой группой, руководство проблемной группой	Педагогический или административный работник	до 25% от должностного оклада
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами, программами, документами (в т.ч. ведение протоколов комиссий, советов и пр.). Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования	Работник школы	от 10% до 100% от должностного оклада
Организация, руководство и участие в экспериментальной и инновационной работе общеобразовательного учреждения	Работники общеобразовательного учреждения, назначенные и ответственные лица при отсутствии штатной единицы	от 10% до 200% от должностного оклада

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
Организация работы по аттестации учителей	Педагогический работник	от 10% до 200% от должностного оклада
Организация профилактической работы по ПДД	Педагогический работник или работник школы	от 5% до 100% от должностного оклада
Объём выполненных работ	Руководители	до 200% от должностного оклада
Объём выполненных работ рассчитывается исходя из количества обучающихся	Специалисты	до 200% от должностного оклада
Объём выполненных работ при условии совмещения и (или) замещения	Специалисты	до 200% от должностного оклада
Объём выполненных работ	Прочие специалисты	до 200% от должностного оклада
Объём выполненных работ	Служащие	до 200% от должностного оклада
Объём выполненных работ	Рабочие	до 300% от должностного оклада
Доплаты из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг		
Организация платных услуг: ведение документации, комплектование групп, работа с родителями и педагогами	Работник школы, назначенный директором	до 5% от дохода по платным услугам

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

7.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 8 – надбавка) устанавливается для всех категорий работников общеобразовательного учреждения (как в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», категории «Прочие педагогические работники», так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие» и «Рабочие») Приложение 8.

7.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников общеобразовательного учреждения оцениваются в баллах.

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.8.1, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период

7.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

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

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

7.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

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

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

7.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях).

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам общеобразовательного учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;
- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников;
- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%

Указанная величина:

– для педагогических работников, библиотекаря получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.8.1.

– для категорий «Руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие» «цена» одного балла равна не более 2,0% должностного оклада;

– для категорий «Рабочие» «цена» одного балла равна не более 1,0% базового оклада.

7.1.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

7.1.11. Выплата надбавок осуществляется исходя из суммы фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора общеобразовательного учреждения.

7.1.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

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

7.2. Премирование работников общеобразовательного учреждения

7.2.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

7.2.2. Выплата единовременной премии – не гарантированная выплата, ее размер не фиксируется, директор общеобразовательного учреждения может принять решение о выплате в зависимости от оценки результатов труда, финансово-хозяйственных результатов.

7.2.3. Единовременная премия может устанавливаться:

- к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет).

- к юбилейным датам со дня образования общеобразовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет)

- к праздникам: (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

7.2.4. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников общеобразовательного учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы;

- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью;

- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий в школе, акций района, города и т.д.;

7.2.5. Единовременная премия может быть установлена на основании приказа директора общеобразовательного учреждения с учетом служебных записок руководителей 2 и 3 уровней.

7.2.6. Выплата премии за высокие результаты работы: за высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена с учетом служебной записки руководителя дополнительных платных услуг, за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

7.2.7. Предложения о размере премиальных выплат работникам общеобразовательного учреждения вносит директор общеобразовательного учреждения (или совместно с выборным профсоюзным органом). Основанием для формирования предложения директора общеобразовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогическим работникам, работникам по должностной категории прочие специалисты, служащие является письменное мнение-служебная записка заместителей директора, заведующих (руководители 2 и 3 уровней). Основанием для формирования предложения директора общеобразовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогическим работникам отделения дополнительного образования является письменное мнение-служебная записка заведующего отделением дополнительного образования. Основанием для формирования предложения директора общеобразовательного учреждения о размере премиальных выплат

рабочим является письменное мнение-служебная записка заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством.

7.2.8. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

7.2.9. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению директора общеобразовательного учреждения с учетом личного вклада в деятельность общеобразовательного учреждения.

7.2.10. Работникам, проработавшим не весь премиальный период, либо имеющим не полную нагрузку, премия может быть выплачена не в полном размере или не выплачена (основание служебная записка руководителей 2-3 уровней)

7.2.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, положений, регламентов, приказов, распоряжений, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, при наличии дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) в периоде, за который начисляется единовременная премия - работникам может быть не выплачена или выплачена не в полном размере (основание служебная записка руководителей 2-3 уровней).

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления;
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- при потере близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- при длительном (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящем лечении работника.

8.2. Материальная помощь выплачивается работнику общеобразовательного учреждения в соответствии с приказом директора общеобразовательного учреждения, изданного на основании личного заявления работника общеобразовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

8.3. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника, с учетом вышеперечисленных случаев и финансово-хозяйственных результатов общеобразовательного учреждения.

8.4. Материальная помощь выплачивается из средств, фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
образовательного учреждения

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. 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 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	1,30	1,30	1,30

		среднего звена			
		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	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
		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:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			

		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители	0,20		

		структурных подразделений			
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

№ 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 за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное	0,20

	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	
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
1.9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
1.10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
1.11	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
1.12	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
2	Образовательные организации с наличием интерната и (или) структурного подразделения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:	0,15-0,40
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	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
2.5	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к общеобразовательному процессу	0,60
2.6	Прочим педагогическим работникам, включая воспитателей, участвующих в реализации образовательных программ	0,25
2.7	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для	0,50

	детей), за воспитательную работу	
2.8	Учителям 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
3.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
3.5	Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,25
3.6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
3.7	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
3.8	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
4	Образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа):	0,15-0,40
4.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ-образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальное учебно-воспитательное учреждение открытого типа)	0,15-0,20
4.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ - образовательных программ начального общего образования, образовательных программ основного общего образования, образовательных программ среднего общего	0,15-0,40

	образования для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа)	
4.3	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
4.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4.5	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
4.6	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
5.2	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
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
5.6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
6	Профессиональные образовательные организации:	0,15
6.1	Работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший или предшествующий ему разряд	0,30
6.2	Педагогическим работникам за воспитательную работу	0,25-0,35
6.3	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
6.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
6.5	Работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования и	0,30-0,35

	программы профессионального обучения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов	
6.6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
6.7	Учителям, преподавателям за выполнение функций классного руководителя	0,29
7	Организации, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (в том числе организации дополнительного образования, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся):	0,20
7.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
7.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
7.3	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
8	Нетиповые образовательные организации:	0,15
8.1	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
8.2	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
8.3	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
8.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
8.5	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
8.6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
8.7	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

8.8	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
8.9	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
9	Образовательные организации с классами (группами) для детей с малыми и затухающими формами туберкулеза	0,30-0,35
9.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
9.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
9.3	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
9.4	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
9.5	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
9.6	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
10	Образовательные организации с классами (группами) обучающихся (воспитанников) с диагнозом ВИЧ:	0,35
10.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
10.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
10.3	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
10.4	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
10.5	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
10.6	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
11	Классы (группы), реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов:	0,30-0,35
11.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
11.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
11.3	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
11.4	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей),	0,50

	за воспитательную работу	
11.5	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
12	Общеобразовательные учреждения, профессиональные образовательные организации при учреждениях исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации:	0,80
12.1	Работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший или предшествующий ему разряд	0,30
12.2	Педагогическим работникам за воспитательную работу	0,25-0,35
12.3	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
12.4	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
13	Образовательные организации дополнительного образования (для детей):	
13.1	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
14	Образовательные организации высшего профессионального образования	0,60-1,50
15	Организации дополнительного профессионального образования	0,60-1,50
16	Педагогическим работникам	0,01-0,02
17	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20

Приложение N 1а

**Схема
расчета должностного оклада библиотекаря
образовательного учреждения**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Специалисты
1	2	3	4
1. Базовый коэффициент			
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50

		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
		Среднее общее образование	1,04
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,14-0,5
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,12 – 0,40
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,09 – 0,35
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05 – 0,3
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,1 – 0,2
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:	
		ведущая категория	0,25
		первая категория	0,2
		вторая категория	0,15
		За ученую степень:	
		доктор наук	0,4
		кандидат наук	0,35
Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
"Народный..."	0,4		
"Заслуженный..."	0,2		
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15		

Приложение N 2

**Группы
по оплате труда руководителей**

№ п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1.	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	--

Приложение N 3

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
по оплате труда руководителей**

№	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся	За каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение расчетной мощности зданий	За каждые 50 человек или каждые два класса	15

		(группы)	
3.	Количество работников	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	до 20
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений	За каждый вид	до 15
7.	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
8.	Наличие обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии	За каждого обучающегося	0,5

Приложение N 4

Тарифные коэффициенты для расчета ставок рабочих

Разряд	Тарифный коэффициент
1	1,28
2	1,31
3	1,34
4	1,37

Разряд 1 соответствует должностям – гардеробщик, дворник (уборщик территорий), уборщик служебных помещений.

Разряд 2 соответствует должностям – слесарь-сантехник.

Разряд 3 соответствует должностям – электромонтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту.

Разряд 4 соответствует должностям – слесарь-сантехник.

**Коэффициент квалификации,
устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих
образовательного учреждения**

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

**Денежные выплаты
к окладам отдельных категорий специалистов**

п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
	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

**Предельный уровень
соотношения средней заработной платы руководителя
и средней заработной платы работников**

Таблица №1

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

Размеры должностных окладов руководителей предприятий в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий и среднемесячной заработной платы работников предприятий за предшествующий период (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

Таблица №2

Группы руководителей по оплате труда	Списочная численность работников предприятия, чел	Коэффициент кратности при установлении должностного оклада руководителя предприятия в зависимости от среднемесячной заработной платы работников предприятий (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)
1	до 100	1,2
2	от 101 до 500	1,4
3	от 501 до 2100	1,7
4	от 2101 до 10000	2,0
5	более 10000	2,2

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, реализующие основные общеобразовательные программы

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория _____ стаж педагогической деятельности _____ лет

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
Показатель 1 Уровень освоения обучающимися учебных программ				
Качество усвоения учебных программ учащихся за полугодия	40-45% - 1 балл 46-51% - 2 балла 52-56% - 3 балла 57-61% - 4 балла 62% и выше – 5 баллов	5		
Уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания «освоил – не освоил» (для 1 класса)	100% - 5 баллов 95% -4 балла 90% - 3 балла 85% - 2 балла 80% -1 балл	5		
Качество усвоения учебных программ по итогам районных работ за полугодие	Качество знаний 40-55% - 2 балла Свыше 55 %- 4 балла	4		

Качество усвоения учебных программ по итогам городских работ за полугодие и ВПР	Качество знаний 40-55% -4 балла Свыше 55 %- 6 баллов	6		
Результаты итоговой аттестации (ЕГЭ, ГИА)	По пороговому баллу Средний балл равен порогу-1 балл выше порога на 10-2 балла выше порога на 20 -3 балла выше порога на 30-4 балла выше порога на 40 -5 баллов	5		
Показатель 2 Уровень неосвоения обучающимися учебных программ				
Количество неуспевающих по предмету (в % от общего количества обучающихся у данного учителя)	Отсутствуют	3		
Показатель 3 Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности , в том числе исследовательской деятельности по предмету				
Степень участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах (баллы не суммируются)	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 2 балла 11-20 чел. - 3балла	3		
Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах. (баллы не суммируются) (Баллы не суммируются)-	Предметные олимпиады: Школьный уровень (1-3 место) – 1 балл районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов Федеральный уровень (1 – 10 место) – 10 баллов	10 5		

<p>Подготовка. Проведение. (Баллы не суммируются)-</p> <p>Результативность участия в массовых конкурсах (Баллы не суммируются)-</p>	<p>Творческие конкурсы: Школьный уровень (1 – 3 место) – 1 балла районный уровень (1-3 место) – 2 баллов Региональный уровень (1-5 место) – 3 баллов Федеральный уровень (1 – 10 место) – 5 баллов</p> <p>Научно-исследовательские конференции: районный уровень (1-3 место) – 2 балла Региональный уровень (1-5 место) – 3 баллов Федеральный уровень (1-10 место) – 5 баллов</p>	5		
Показатель 4 . Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности				
<p>Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта. (Баллы не суммируются)-</p>	<p>Представления опыта работы: МО – 2 балл Педсовет – 3 балла</p> <p>Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных)</p>	3 3		
<p>Степень активности инновационной</p>	<p>Районный уровень – 3 баллов</p>			

(проектной) деятельности (при предоставлении документов) (Баллы не суммируются)-	городской уровень – 4 баллов Федеральный уровень – 5 баллов	5		
Открытые мероприятия по предмету: (Баллы не суммируются)-	Школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов	10		
Показатель 5 . Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
Профессиональные конкурсы (Баллы не суммируются)-	Участие без победы: районный уровень – 2 городской уровень – 3 Федеральный уровень – 4 Призовые места: районный уровень – 4 городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10	4 10		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации	Наличие, смена информации	2		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;	Наличие	2		
Экспертиза методического оснащения кабинетов.	Соответствие требованиям Отсутствие замечаний	2 1		

Санитарное состояние кабинета.				
Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса , трудовая дисциплина				
Соблюдение требований действующего законодательства	Отсутствие жалоб	2		
Наличие благодарственных писем	Наличие	3		
Обеспечение условий жизнедеятельности	Отсутствие травм	1		
Показатель 7. Качественное ведение школьной документации.				
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Отсутствие замечаний	3		

Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателей ГПД (воспитателей)

Критерии	Баллы	подтверждающие документы: приложение №	Само-оценка	Оценка комиссии	Примечание
Проведение открытых мероприятий, конкурсов	1				
Взаимодействия с образовательными и культурными организациями.	1				
Взаимодействие с внешними партнерами.	1				
Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	2				
Отсутствие травматизма.	1				
Сохранение контингента воспитанников в группе.	61-70%=1 71-80%=2 81-100%=3				
Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 				
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта в качестве докладчика через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский 				

	<ul style="list-style-type: none"> уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 				
Уровень обучения: повышение квалификации (от 36 часов), профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура (Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	<ul style="list-style-type: none"> • магистратура/ аспирантура/ докторантура = 3 • профессиональная подготовка = 2 • курсы повышения квалификации = 1 				
Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней)	<p>Баллы суммируются</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Международный: 4</i> • <i>Всероссийский: 3</i> • <i>Региональный: 2</i> • <i>Районный: 1</i> • <i>Участие: 1/2 баллов соответствующего уровня</i> 				
Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, площадок, групп, жюри олимпиад, в работе по организации педагогического конкурса и т.д.	<p>Баллы можно суммировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 				
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1				

Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1				
ИТОГО:					

Проверил: « ___ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:

« ___ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-организатора, методиста

Показатель	Критерии	Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии	Примечание
Организация и планирование работы	Своевременность подготовки и утверждения планов работы	да (1)			
	Выполнение планов работы	да (1)			
Эффективность коммуникативной деятельности	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагогического работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
	Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
Эффективность деятельности по представлению воспитательной работы в конкурсах	Участие работника (без призового места) в <u>профессиональных конкурсах</u> разных уровней	Половина баллов соответствующего уровня (п. 3.3.)			
	Победа работника в профессиональных конкурсах разных уровней	Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) 			

	Наличие обучающихся – победителей, призеров, лауреатов и дипломантов мероприятий	<p>Баллы можно суммировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Дистанционный (0,5) 			
Результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта в качестве докладчика через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	<p>Баллы можно суммировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 			
	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	<p>Баллы можно суммировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 			

	Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, площадок, групп, жюри олимпиад, в работе по организации педагогического конкурса и т.д.	Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 			
Обучение, способствующие повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Уровень обучения: повышение квалификации (от 36 часов), профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	<ul style="list-style-type: none"> • магистратура/аспирантура/ докторантура = 3 • профессиональная подготовка= 2 • курсы повышения квалификации=1 			
Эффективность деятельности педагогического работника по развитию социально-общественного направления	Наличие детского общественного объединения (положение, план работы на год и по месяцам, протоколы заседаний с приложением фотографий с каждого собрания в течение полугодия)	да (3)			
	Доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях, социальных проектах, конкурсах в сравнении с предыдущим периодом	ниже (0) на том же уровне (1) выше (2)			
Результативность деятельности работника, ответственного за аттестацию	Обеспечение своевременного прохождения аттестации педагогическими работниками	2 балла за каждого работника			
	Динамика успешной аттестации	2 балла за каждого			

	педагогических работников	работника			
Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам и студентам, при прохождении практики \ (наличие договора о проведении производственной практики, приказа)	5 баллов			
Эффективность работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Руководство методическим объединением по предмету	Документальное подтверждение (качественное ведение документации, своевременное предоставление установленной отчетности в вышестоящие организации) 10 баллов по каждой позиции			
	Общественная работа в интересах всего образовательного учреждения (председатель профсоюзной организации)				
	Организация работы по антикоррупционной деятельности				
	Организация работы, связанная с различными электронными базами, сайтами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак», bus.gov.ru., сайт Имущество, школьный сайт и др.)				
	Ответственный за работу по предупреждению травматизма, безопасности дорожного движения				
	Организация работы по ведению воинского учета, мобилизационной работы, работа с фондом медицинского страхования				

	Организация работы по ведению протоколов Совета ОУ, Педсовета, административного света, Совета по профилактике, комиссий				
ИТОГО:					

Проверил:

« ___ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:

« ___ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-психолога

ФИО _____ Отчетный

период _____

Показатель	Критерии	Подтверждающие документы: приложение №	Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии	Примечание
Позитивные результаты деятельности	Положительная динамика развития познавательной и эмоциональной сферы учащихся		2			
	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей		2			
	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей группы риска		2			
	Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения		2			
	Высокий уровень адаптации учащихся начальной школы к условиям обучения в среднем звене		2			

	Активное взаимодействие по вопросам преемственности с дошкольными образовательными учреждениями, учителем-логопедом, с классными руководителями, с учителями-предметниками		Баллы суммируются: 1			
Профессиональная культура, достижения педагогического работника	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Баллы суммируются <ul style="list-style-type: none"> • <i>Международный: 4</i> • <i>Всероссийский: 3</i> • <i>Региональный: 2</i> • <i>Районный: 1</i> • <i>Участие: 1/2 баллов соответствующего уровня</i> 			
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта в качестве докладчика через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых		Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) 			

столах		<ul style="list-style-type: none"> • Школьный (0,5) 			
Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий		<ul style="list-style-type: none"> • Баллы можно суммировать: • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 			
Уровень обучения: повышение квалификации (от 36 часов), профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	<ul style="list-style-type: none"> • магистратура/ аспирантура/ докторантура = 3 • профессиональная подготовка = 2 • курсы повышения квалификации = 1 			
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий		отсутствие жалоб 1			
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше		<ul style="list-style-type: none"> • Баллы можно суммировать: • 1 			

	уровней)					
Эффективность работы, не входящей в круг должностных обязанностей	Руководство методическим объединением по предмету	Документальное подтверждение (качественное ведение документации)	10 баллов по каждой позиции			
	Общественная работа в интересах всего образовательного учреждения (председатель профсоюзной организации)	своевременное предоставление установленной отчетности (вышестоящие организации)				
	Организация работы по антикоррупционной деятельности					
	Организация работы, связанная с различными электронными базами, сайтами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак», bus.gov.ru., сайт Имущество, школьный сайт и др.)					
	Организация работы по ведению воинского учета, мобилизационной работы, работа с фондом медицинского страхования					
	Организация работы по					

	ведению протоколов Совета ОУ, Педсовета, административного света, Совета по профилактике, комиссий					
--	--	--	--	--	--	--

Проверил: « ___ » _____ 201__ г.

_____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:

« ___ » _____ 201__ г.

_____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности социального педагога

ФИО _____ Отчетный

период _____

Показатель	Критерии	Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии	Примечание
Организационная культура	Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию	Да (1)			
	Не допускает нарушений трудовой дисциплины (участвует в дежурстве по школе, совещаниях, педагогических советах, не нарушает Правила внутреннего распорядка и т.д.)	Да (1)			
Профессиональная культура	Наличие проблемного анализа деятельности за предыдущие периоды	Да (2)			
	Наличие плана работы на основе проблемного анализа	Да (1)			
	Наличие авторских программ	Да (1)			
	Успешное разрешение конфликтных ситуаций на школьном уровне	Да (1)			
	Использование ИКТ технологий в работе (участие в on-line конференциях, наличие самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов, дистанционное консультирование участников образовательного процесса)	Баллы можно суммировать: 1			
	Применение во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий	Баллы можно суммировать:			

	(системная работа с волонтерами, организация благотворительных акций, проведение социально-значимых проектов, работа по профориентации и т. д.)	1			
	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней)	Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Международный: 4</i> • <i>Всероссийский: 3</i> • <i>Региональный: 2</i> • <i>Районный: 1</i> • <i>Участие: 1/2 баллов соответствующего уровня</i> 			
	Уровень обучения: повышение квалификации (от 36 часов), профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура (Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	<ul style="list-style-type: none"> • магистратура/ аспирантура/ докторантура = 3 • профессиональная подготовка = 2 • курсы повышения квалификации = 1 			
	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
	Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и	Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН	Отсутствие (2) Снижение (1) Сохранение (1) Повышение (0)			
	Охват детей с девиантным поведением	Менее 50% (0)			

родителями	кружковой деятельностью	51-79% (1) 80- 100% (2)			
	Охват детей девиантного поведения организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	Менее 50% (0) 51-79% (1) 80- 100% (2)			
	Изменение доли обучающихся в школе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете	Увеличение (0) Сохранение (1) Снижение (2)			
Результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта в качестве докладчика через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 			
	Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, методических пособий	Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • Международный уровень (4) • Всероссийский уровень (3) • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 			
	Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, площадок, групп, жюри олимпиад, в работе по организации педагогического конкурса и т.д.	Баллы можно суммировать: <ul style="list-style-type: none"> • Региональный уровень (2) • Районный (1) • Школьный (0,5) 			

Общественная деятельность педагога	Руководство методическим объединением по предмету	Да (10)			
	Общественная работа в интересах всего образовательного учреждения (председатель профсоюзной организации)				
	Организация работы по антикоррупционной деятельности				
	Организация работы, связанная с различными электронными базами, сайтами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак», bus.gov.ru., сайт Имущество, школьный сайт и др.)				
	Организация работы по предупреждению травматизма				
	Организация работы по ведению воинского учета, мобилизационной работы, работа с фондом медицинского страхования				
	Организация работы по ведению протоколов Совета ОУ, Педсовета, административного совета, Совета по профилактике, комиссий				
ИТОГО:					

Проверил: « ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:
« ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

Заместитель директора по учебной работе

№ п/п	Показатель	Критерии	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
		Общее образование			
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч. года (<i>процент реализации часов учебного плана</i>) 100%	1		
		Сохранение контингента обучающихся , в том числе между ступенями (этапами) обучения: 100%	1		
		Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования (<i>процент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации</i>): 100%	1		
		Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1		
		Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100%	1		
		Окончание школы выпускниками 11			

		классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100%	1		
		- все выпускники 11 класса получили баллы ЕГЭ по обязательным предметам выше нижней границы нормы	3		
		- выпускники 11 класса по предмету по выбору получили баллы ЕГЭ выше нижней границы нормы	3		
		- в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов	3		
		-Качество выполнения ВПР и диагностики в динамике	3		
		Доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ: не менее 25 %	3		
2.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Комплектование учебных групп	1		
4.	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду или отсутствие	1		

5.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	<p>Всероссийская олимпиада школьников</p> <p>Предметные олимпиады:</p> <p>районный уровень– 2 балла</p> <p>Городской уровень– 3 баллов</p> <p>Федеральный уровень– 5 баллов</p> <p>- наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций районного, регионального, всероссийского, международного уровня</p> <p>районный уровень– 2 балла</p> <p>Городской уровень– 3 баллов</p> <p>Федеральный уровень– 5 баллов</p> <p>Международный уровень – 7 баллов</p>	5		
			7		
6.	Участие в независимых сертифицированных исследованиях	<p>Районный уровень– 2 балла</p> <p>Городской уровень– 3 баллов</p> <p>Федеральный уровень– 5 баллов</p>	5		
7.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	3		
8.	Организация эффективной физкультурно-	Динамика охвата обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях	2		

	оздоровительной и спортивной работы	спортивной направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)	2		
9.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	5 5		
10.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ Развитие внутренней и внешней структуры сайта. Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»: -отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги; - соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником.	2 2 2 2 3		

		Наличие электронного банка документов			
11.	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		

Заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Показатель	Критерии	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
		Общее образование			
1.	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду или отсутствие	1		
2.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	<p>Всероссийская олимпиада школьников</p> <p>Предметные олимпиады:</p> <p>районный уровень– 2 балла</p> <p>Городской уровень– 3 баллов</p> <p>Федеральный уровень– 5 баллов</p> <p>- наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций районного, регионального, всероссийского, международного уровня</p> <p>районный уровень– 2 балла</p> <p>Городской уровень– 3 баллов</p> <p>Федеральный уровень– 5 баллов</p> <p>Международный уровень – 7 баллов</p>	<p>5</p> <p>7</p>		
3.	Участие в независимых сертифицированных	районный уровень– 2 балла Городской уровень– 3 баллов	5		

	исследованиях	Федеральный уровень– 5 баллов			
4.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	3		
5.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Динамика охвата обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)	2 2		
6.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	5 5		
7.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ Развитие внутренней и внешней структуры сайта.	2 2		

Заместитель директора по безопасности

№ п/п	Показатель	Критерии	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
		Общее образование			
1.	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности образовательного процесса	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду или отсутствие	1		
2.	Участие в независимых сертифицированных исследованиях	районный уровень– 2 балла Городской уровень– 3 баллов Федеральный уровень– 5 баллов	5		
3.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	3		
4.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	5 5		
5.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ	2		

Заместитель директора по информационным технологиям

№ п/п	Показатель	Критерии	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
		Общее образование			
1.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	<p>Всероссийская олимпиада школьников</p> <p>Предметные олимпиады:</p> <p>районный уровень– 2 балла</p> <p>Городской уровень– 3 баллов</p> <p>Федеральный уровень– 5 баллов</p>	5		
		<p>- наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций районного, регионального, всероссийского, международного уровня</p> <p>районный уровень– 2 балла</p> <p>Городской уровень– 3 баллов</p> <p>Федеральный уровень– 5 баллов</p> <p>Международный уровень – 7 баллов</p>	7		
2.	Участие в независимых сертифицированных исследованиях	<p>районный уровень– 2 балла</p> <p>Городской уровень– 3 баллов</p> <p>Федеральный уровень– 5 баллов</p>	5		
3.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и	3		

		федеральном уровне			
4.	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		
5.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ	2		
		Развитие внутренней и внешней структуры сайта.	2		
		Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»:	2		
		-отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги;	2		
		- соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником.	2		
		Наличие электронного банка документов	3		

Заместитель директора по АХР

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Высокое качество подготовки к Новому году	Отсутствие замечаний, справка	2		
2.	Высокий уровень содержания школьных помещений и пришкольных территорий, сохранность учебного и лабораторного оборудования, своевременный ремонт (сохранность учебной мебели)	Отсутствие жалоб и претензий (актов, предписаний)	2		
3.	Участие в общественных работах <ul style="list-style-type: none"> • ремонты, • озеленение, • оформление общих помещений ОУ 		1 1 1		
4.	Общественная нагрузка: участие в комиссиях, ведение документации и.т.п	Включение в состав комиссии	1		
5.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями поставщиками товаров организациями тех.обслуживания т.д.	Отсутствие замечаний	5		

6.	. Исполнение бюджетного финансирования (расходование средств субсидий на выполнение государственного задания и субсидий на иные цели)	Отсутствие замечаний	3		
7.	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов, Отсутствие замечаний контролирующих органов Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	3 3 5		
8.	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		
9.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	3		

Заведующий бассейном

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Высокое качество подготовки к Новому году	Отсутствие замечаний, справка	2		
2.	Высокий уровень содержания школьных помещений	Отсутствие жалоб и претензий (актов, предписаний)	2		
3.	Участие в общественных работах <ul style="list-style-type: none"> • ремонты, • озеленение, • оформление общих помещений ОУ 		1 1 1		
4.	Общественная нагрузка: участие в комиссиях, ведение документации и.т.п	Включение в состав комиссии	1		
5.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями поставщиками товаров организациями тех.обслуживания т.д.	Отсутствие замечаний	5		

6.	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов,	3		
		Отсутствие замечаний контролирующих органов	3		
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	5		
7.	Обеспечение условий безопасности и жизнедеятельности обучающихся	Отсутствие травм	2		
8.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	3		

Заведующий библиотекой

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Профессиональные достижения (по результатам)	районный уровень – 4 городской уровень- 7 Федеральный уровень – 10	10		
2.	Оформление тематических выставок	Наличие выставки	2		
3.	Высокая читательская активность	Динамика посещающих библиотеку	5		
4.	Участие и проведение общешкольных мероприятий	Участие	3		

Заведующий хозяйством, инженер

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
10.	Высокое качество подготовки к Новому году	Отсутствие замечаний, справка	2		
11.	Высокий уровень содержания школьных помещений и пришкольных территорий, сохранность учебного и лабораторного оборудования, своевременный ремонт (сохранность учебной мебели)	Отсутствие жалоб и претензий (актов, предписаний)	2		
12.	Участие в общественных работах <ul style="list-style-type: none"> • ремонты, • озеленение, • оформление общих помещений ОУ 		1 1 1		
13.	Общественная нагрузка: участие в комиссиях, ведение документации и.т.п	Включение в состав комиссии	1		
14.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	3		

Работник контрактной службы

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Высокое качество подготовки к Новому году	Отсутствие замечаний, справка	2		
2.	Участие в общественных работах <ul style="list-style-type: none"> • ремонты, • озеленение, • оформление общих помещений ОУ 		1 1 1		
3.	Общественная нагрузка: участие в комиссиях, ведение документации и.т.п	Включение в состав комиссии	1		
4.	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов, Отсутствие замечаний контролирующих органов Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	3 3 5		
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	3		

Секретарь директора, секретарь учебной части

№	Показатели	Индикаторы <i>Измерители показателей</i>	Максимальный балл	Оценка	Оценка комиссии
1.	Высокое качество подготовки к Новому году	Отсутствие замечаний, справка	3		
2.	Участие в общественных работах <ul style="list-style-type: none"> • ремонты, • озеленение, • оформление общих помещений ОУ 		1 1 1		
3.	Общественная нагрузка: участие в комиссиях, ведение документации и.т.п	Включение в состав комиссии	1		
4.	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов, Отсутствие замечаний контролирующих органов Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	3 3 5		
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	3		

Показатели и критерии эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Безаварийная работа на закрепленной территории	0-3			
Озеленение, уход за цветами	0-3			
Выполнение погрузочных работ, перенос тяжестей	0-3			
Активное участие в общественных мероприятиях школы (уборках, субботниках, ремонтах)	0-3			
Оперативность выполнения заявок, фиксируемых в журнале	0-3			
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
ИТОГО				

Проверил: «___» _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:

«___» _____ 201__ г. _____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Озеленение, уход за цветами	0-3			
Выполнение погрузочных работ, перенос тяжестей	0-3			
Мытье окон	0-3			
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закрепленной территории	0-3			
Активное участие в общественных мероприятиях школы (уборках, субботниках, ремонтах)	0-3			
Оперативность выполнения заявок, фиксируемых в журнале	0-3			
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
ИТОГО				

Проверил: «___» _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:

«___» _____ 201__ г. _____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности слесаря-сантехника

Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Безаварийная работа на закрепленной территории	0-3			
Озеленение, уход за цветами	0-3			
Выполнение погрузочных работ, перенос тяжестей	0-3			
Активное участие в общественных мероприятиях школы (уборках, субботниках, ремонтах)	0-3			
Оперативность выполнения заявок, фиксируемых в журнале	0-3			
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
ИТОГО				

Проверил: « ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:

« ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности гардеробщика

Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Озеленение, уход за цветами	0-3			Для всех должностей
Выполнение погрузочных работ, перенос тяжестей	0-3			Для всех должностей
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закрепленной территории	0-3			Для уборщика территории, уборщика служебных помещений, гардеробщика
Активное участие в общественных мероприятиях школы (уборках, субботниках, ремонтах)	0-3			Для всех должностей
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			Для всех должностей
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			Для всех должностей
ИТОГО				

Проверил: « ____ » _____ 201__ г. _____/_____

С результатами ознакомлен и согласен:
« ____ » _____ 201__ г. _____/_____

Показатели и критерии эффективности деятельности вахтера

Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Озеленение, уход за цветами	0-3			
Выполнение погрузочных работ, перенос тяжестей	0-3			
Активное участие в общественных мероприятиях школы (уборках, субботниках, ремонтах)	0-3			
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
ИТОГО				

Проверил: « ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:
« ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности дворника

Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Озеленение, уход за цветами	0-3			
Выполнение погрузочных работ, перенос тяжестей	0-3			
Оперативная снегоуборка	0-3			
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закрепленной территории	0-3			
Активное участие в общественных мероприятиях школы (уборках, субботниках, ремонтах)	0-3			
Оперативность выполнения заявок, фиксируемых в журнале	0-3			
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
ИТОГО				

Проверил: « ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:
« ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Безаварийная работа на закрепленной территории	0-3			
Озеленение, уход за цветами	0-3			
Выполнение погрузочных работ, перенос тяжестей	0-3			
Активное участие в общественных мероприятиях школы (уборках, субботниках, ремонтах)	0-3			
Оперативность выполнения заявок, фиксируемых в журнале	0-3			
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
ИТОГО				

Проверил: « ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:

« ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

Показатели и критерии эффективности деятельности оператора хлораторной установки

Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
Безаварийная работа на закрепленной территории	0-3			
Выполнение погрузочных работ, перенос тяжестей	0-3			
Активное участие в общественных мероприятиях школы (уборках, субботниках, ремонтах)	0-3			
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность работника, дисциплинарных взысканий	отсутствие жалоб 1			
Наличие благодарственных писем, благодарностей (районного и выше уровней)	Баллы можно суммировать: 1			
ИТОГО				

Проверил: « ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /

С результатами ознакомлен и согласен:
« ____ » _____ 201__ г. _____ / _____ /