

ПРИНЯТО

Решением общего собрания работников
ГБОУ школы № 627 Невского района
Санкт-Петербурга
Протокол от 09.12.2025 № 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по ГБОУ школе № 627
Невского района Санкт-Петербурга
от 01.12.2025 № 312

и.о. директора И. В. Рысина

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 73296a59916cба8a2a07121152a5db1a
Владелец: Рысина Ирина Владимировна
Действителен до 28 ноября 2026 г. 8:50:49

СОГЛАСОВАНО

Протокол от 09.12.2025 № 3
Председатель ПК
ГБОУ школы № 627
Невского района Санкт-Петербурга

А. Г. Левина

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 627 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы № 627 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон) и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – постановление № 256).

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, 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.

Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников, в улучшении результатов деятельности Школы, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Школе и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Школы в целом.

1.4. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор с работником, табель учета рабочего времени сотрудников, а также приказы, утвержденные директором Школы.

1.5. Тарификация всех работников Школы производится 2 раза в год (на 01 сентября и 01 января), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. Каждый работник школы обязан ознакомиться с результатами своей тарификации под роспись (ст. 22, 68 ТК РФ).

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Школы.

1.7. Изменения и дополнения к Положению принимаются в виде новой редакции Положения решением общего собрания работников Школы и утверждаются директором Школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.8. В соответствии со ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации регламентировать ежегодную индексацию размеров месячных тарифных ставок (окладов) на величину роста потребительских цен на товары и услуги.

2. Предмет регулирования настоящего Положения

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Заработная плата - это вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Базовый должностной оклад - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляемого 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;

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников формируется исходя из объемов средств субсидий бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание Школой государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

Фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемая на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

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

Доплаты - это дополнительные выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер и которые связаны с определенными условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда. Доплаты являются обязательными на основании федерального законодательства.

Надбавки - это дополнительные выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер и не связанные с возложением на работника дополнительных обязанностей, помимо тех, что предусмотрены трудовым договором. Основанием для установления надбавок являются локальные нормативные акты организации.

Дополнительные понятия и определения:

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

«компенсационные выплаты» - это выплаты работникам образовательного учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 149-154 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размеры и условия конкретизируются в эффективных контрактах работников.

К указанным выплатам относятся: доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, доплата за работу в ночное время, повышенная оплата сверхурочной работы, а также иные доплаты, указанные в локальных актах школы.

«стимулирующие выплаты» - это выплаты, предусматриваемые Положением о материальном стимулировании работников образовательного учреждения и направленные на стимулирование работника к качественному труду, повышению профессионального мастерства, стремлению к определенным профессиональным достижениям, совершенствованию деловых качеств.

Это выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за непрерывный стаж, выслугу лет, премиальные выплаты, за достижение конкретных количественных и качественных параметров, заранее известных работнику или коллективу, а также иные выплаты, предусмотренные локальными актами школы.

«выплаты социального характера и иные выплаты» - различные виды материальной помощи, компенсации, оплаты обучения и др.;

«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.

3. Целями введения настоящего Положения являются:

- определение особенностей оплаты труда работников Школы;

- увеличение гарантированной части оплаты труда работников Школы;
- унификация подходов к формированию оклада работников Школы;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников Школы, профессионально-квалификационной структуры Школы.

4. Порядок создания Комиссии по тарификации, комиссии распределению стимулирующих выплат и установлению доплат

4.1. Для проведения тарификации работников и распределения стимулирующих выплат и установления доплат в Школе приказом директора назначается Комиссия по тарификации, и Комиссия по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат.

4.2. Комиссия по тарификации назначается в составе не менее 5 человек приказом руководителя. В состав комиссии могут входить: заместители директора, специалисты и другие лица, привлекаемые директором к работе по тарификации.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат выбирается на Общем собрании. В состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат входит не менее 5 человек. В состав комиссии могут входить: заместители директора, специалисты и другие лица, желающие участвовать в работе по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат.

4.3 Основные функции Комиссии по тарификации:

- определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы;
- выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников Школы.

Основные функции Комиссии по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат

- расчет выплат компенсационного характера;
- расчет выплат стимулирующего характера;
- распределение стимулирующих выплат и установление доплат работникам;
- проведение оценки деятельности работников Школы;
- выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников Школы;
- выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат.

5. Полномочия и порядок работы комиссии

5.1. Комиссия на своем первом заседании избирает из состава комиссии председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии на учебный год.

5.2. Член Комиссии по тарификации - заместитель директора по УВР, не менее чем за 7 дней до начала работы тарификационной комиссии, готовит проекты педагогических нагрузок преподавателей.

5.4. Решения Комиссии принимаются большинством голосов при наличии на заседании не менее двух третей его членов, и обязательном наличии членов профсоюзной организации Школы. Решения Комиссии принимаются при одобрении представителей профсоюзного комитета, закрепленного их подписями в протоколе. При равном количестве голосов решающим является голос председателя комиссии.

5.5. В необходимых случаях на заседания комиссии приглашаются представители учреждения (председатели МО, руководители проектов, советов, комиссий и т.п.), профсоюзной организации, учредителей, учреждений, взаимодействующих со Школой по

вопросам образования и т.д. Необходимость их приглашения, определяется председателем Комиссии. Лица, приглашенные на заседание Комиссии по тарификации не пользуются правом совещательного голоса.

5.6. Решения Комиссии по тарификации вносятся в тарификационный список работников школы и утверждаются приказом руководителя Школы. С тарификацией работники Школы знакомятся под личную подпись. Любой сотрудник Школы имеет право и возможность ознакомиться с тарификацией.

5.7. Руководитель Школы в случае несогласия с решением Комиссии по тарификации приостанавливает выполнение решения, извещает об этом профсоюзный комитет, которые в трехдневный срок при участии заинтересованных сторон обязаны рассмотреть такое заявление, ознакомиться с мотивированным мнением большинства членов Комиссии и вынести окончательное решение по спорному вопросу.

5.8. Комиссии по тарификации рассматривает все поступившие справки, результаты мониторингов, записки и т.п. о результатах работы всех работников Школы за установленный период, за который производится тарификация работников.

Информация о результатах работы административно-управленческого персонала подается в комиссию руководителем Школы, о результатах работы педагогического персонала – заместителем руководителя, о результатах работы обслуживающего персонала - заместителем руководителя по АХР.

Протокол заседания Комиссии по тарификации о принятом решении по установлению учебной нагрузки, распределения ставок направляется руководителю Школы для издания приказа о тарификации.

Решение комиссии по установлению учебной нагрузки, распределения ставок доводится до сведения работников путем издания приказа и ознакомления с ним.

В случае несогласия с решением комиссии работник может обратиться с письменным заявлением к директору Школы.

5.9. Права и обязанности членов комиссии:

- каждый член Комиссии имеет равные права;
- каждый член Комиссии имеет право вносить предложения по улучшению работы Комиссии, по изменению и дополнению критериев оценки эффективности деятельности сотрудников и выносить их на обсуждение общего собрания работников Школы.

5.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (далее - учебный год), устанавливается локальным нормативным актом Школы в виде тарификационного списка.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником Школой.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.11. Организация работы комиссии. Ведение документации.

Порядок работы Комиссии по тарификации (составление тарификационного списка, утверждение сроков и времени проведения заседаний комиссии и т.д.), общее руководство работой комиссии определяет председатель комиссии.

Заседания Комиссии созываются, как правило, в августе - до 25 числа при составлении тарификации на 01 сентября и до 25 декабря при составлении тарификации на 01 января. В случае необходимости могут созываться внеочередные заседания Комиссии.

Заседание комиссии считается действительным при количестве не менее 2/3 состава, решение принимается открытым голосованием простым большинством.

В отсутствие председателя, комиссию возглавляет заместитель председателя.

Во время нахождения членов комиссии в отпуске свои полномочия они делегируют членам коллектива, желающим их заменить на время их отсутствия.

Заседания комиссии оформляются Протоколом, который подписывают все члены комиссии.

Протоколы хранятся у директора Школы.

Члены Комиссии выполняют обязанности безвозмездно. В конце финансового года членам Комиссии может быть назначено вознаграждение в виде премии за фактически отработанное время в Комиссии в течение года.

6. Формирование должностных окладов работников Школы

6.1. Расчет должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Школы:

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Школы определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего Школы устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

В соответствии со статьей 5 Закона размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

Срок, с которого установлен размер базовой единицы	Размер базовой единицы (руб.)	Нормативный документ
С 1 января 2025 года	16953	Закон Санкт-Петербурга от 29.11.2019 N 614-132
С 1 января 2024 года	14742	
С 1 января 2023 года	14 047	
С 1 января 2022 года	13052	
С 1 января 2021 года	12540	
С 1 января 2020 года	12071	
С 1 января 2019 года	11610	Закон Санкт-Петербурга от 30.11.2018 N 711-144

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего Школы (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

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 среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

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

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

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент уровня управления)., в размере согласно приложению 1 к Закону.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда применяется в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

6.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя:

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

6.2.1. Коэффициент специфики работы руководителя:

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников <u>Руководители</u>
Коэффициент специфики работы	-	0,30

6.2.2. Коэффициент квалификации руководителя:

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:	
	высшая категория, международный класс	0,35
	ведущая категория, I класс	0,25
	первая категория, II класс	0,20
	вторая категория, III класс	0,15
	За ученую степень:	
	доктор наук	0,40
	кандидат наук	0,35
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:	
	"Народный..."	0,40
	"Заслуженный..."	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

6.2.3. Коэффициент масштаба управления руководителя:

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к постановлению № 256;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4 к постановлению № 256.

При определении коэффициента масштаба управления руководителям государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливается группа 1 руководителей.

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

Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения № 3 к постановлению № 256, в два и более раз:

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4

1	2	3	4	5	6
4	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

6.2.4. Коэффициент уровня управления руководителя:

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению N 256.

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

6.3. Расчет должностного оклада специалистов (служащих)

В Школе работниками, отнесенными к профессиям специалистов (служащих), являются:

Профильные специалисты

- учитель (1-4 классы);
- учитель (5-9 классы);
- учитель (обучение на дому);
- воспитатель;
- учитель (внеурочная деятельность);
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- методист;
- советник директора по воспитанию;
- педагог-организатор.

Прочие специалисты и служащие

- библиотекарь;
- документовед;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- специалист в сфере закупок;
- инженер;
- юрисконсульт;

- секретарь руководителя;
- механик.

6.3.1. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих):

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

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

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем Школы с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации и по решению Комиссии.

6.3.2. Коэффициент стажа работы специалистов (служащих):

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном в п. 2.1 приложения № 1 постановления № 256.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

		Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	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	0,1
	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	

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,33 устанавливается педагогическим работникам и в размере 0,15 устанавливается специалистам Школы, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.3. Коэффициент специфики работы специалистов (служащих):

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с п. 3 приложения 2

к постановлению № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
Коэффициент специфики работы	-	0,30-0,35

Коэффициент специфики работы педагогическим работникам и воспитателям за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья для и для обучающихся детей-инвалидов устанавливается в размерах в соответствии с п.п. 3.1-3.8 приложения № 2 к постановлению № 256.

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 (Только учителям начальных классов)	0,20
Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,25
Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
В части установления коэффициента специфики работы помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ в размере	0,60
Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
Учителям за выполнение функций классного руководителя. Доплаты за классное руководство осуществляются в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее чем на одну ставку и (или) замещает иные должности, не указанные в приложения 2 к постановлению № 256.	0,29

6.3.3.1. Коэффициент специфики за применение новых технологий

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада за применение новых технологий при реализации образовательных программ устанавливается в образовательных организациях и центрах педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

6.3.3.2. Коэффициент специфики педагогических работников, осуществляющих педагогическую подготовку к образовательному процессу:

Коэффициент специфики на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями согласно п. 16 приложения 2 к постановлению № 256 устанавливается в размере от 0,01 до 0,02 от базового оклада по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

6.3.3.3. Педагогическим работникам за воспитательную работу:

Коэффициент специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу с обучающимися детьми с ограниченными возможностями здоровья и обучающимися детьми-инвалидами, устанавливается в соответствии с п. 3.2 приложения № 2 к постановлению № 256.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере от 0,25 до 0,35 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке следующим категориям работников:

- учителям за воспитательную работу.

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

- учителям с высшим образованием (аспирантура, ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;
- учителям с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;
- учителям с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- учителям со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере 0,5 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу.

Коэффициент специфики работы учителям за воспитательную работу устанавливается,

в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;
- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы как на занятии, так и во внеурочной деятельности;
- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

6.3.4. Коэффициент квалификации специалистов (служащих):

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с п. 2.3. приложения 1 к постановлению № 256.

Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:	Специалисты	Служащие
	высшая категория, международный класс	0,35	
	ведущая категория, I класс	0,25	
	первая категория, II класс	0,20	
	вторая категория, III класс	0,15	
	За ученую степень:		-
	доктор наук	0,40	
	кандидат наук	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:		
	"Народный..."	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

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

В Школе работниками, отнесенными к профессиям рабочих, являются:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик территории;
- уборщик производственных и служебных помещений;
- гардеробщик;
- электромонтер;
- водитель.

Профессии рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга тарифицируются

в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

Высококвалифицированным рабочим государственных учреждений Санкт-Петербурга, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

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

Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 установлено, что Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону:

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

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

- - коэффициент специфики работы;
- - коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

Коэффициент специфики работы (**Кс**) для расчета ставок (окладов) рабочих устанавливается в соответствии с п. 3 приложения 5 к постановлению № 256.

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

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

где:

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

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону.

Кс - коэффициент специфики работы, размер которого устанавливается согласно п. 3 приложения 5 к постановлению № 256.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой по вышеприведенной формуле (Тс(о) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в приложении 6 к постановлению № 256. При этом в случае наличия у рабочего государственного учреждения Санкт-Петербурга почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

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

$Tc(oo) = Tc(o) + B \times Kk$, где:

Тс(оо) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего, имеющего почетное звание или ведомственный знак;

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

Б - размер базовой единицы;

Кк - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256.

Коэффициент квалификации (Кк) для расчета ставок (окладов) рабочих устанавливается в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256.

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

7. Порядок установления доплат и надбавок

7.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентах или абсолютных величинах.

7.3. Надбавка к должностному окладу руководителя Школы за высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения с учетом оценки деятельности учреждения.

7.4. Доплаты устанавливаются на определенный период - учебный год, полугодие, месяц и производятся из средств надтарифного фонда.

7.5. Надбавки за высокое качество работы устанавливаются ежемесячно с учетом результатов деятельности работника и производятся из средств надтарифного фонда.

7.6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат рассматривает все поступившие справки, результаты мониторингов, записки и т.п. о результатах работы всех работников Школы за установленный период, за который производится премирование и стимулирование работников.

Информация о результатах работы административно-управленческого персонала подается в комиссию руководителем Школы, о результатах работы педагогического персонала – заместителем руководителя, о результатах работы обслуживающего персонала - заместителем руководителя по АХР.

7.7. Протокол заседания комиссии о принятом решении по установлению размеров стимулирующих выплат работникам направляется руководителю Школы для издания приказа о выплате стимулирующих надбавок, доплат, премий.

7.8. Решение комиссии об установлении размеров стимулирующих выплат доводится до сведения работников путем издания приказа и ознакомления с ним.

В случае несогласия с решением комиссии работник может обратиться с письменным заявлением к директору Школы.

Комиссия собирается не реже 1 раза в месяц.

7.9. Все виды материального поощрения устанавливаются приказом директора Школы на основании решения тарификационной Комиссии.

8. Фиксированные доплаты работникам

8.1. Фиксированные доплаты, выплачиваемые ежемесячно за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

Категория работников	Вид доплат	Размер доплат	На период
Педагогический работник	Наставничество	2000 руб.	На учебный год, по приказу
Педагогический работник	Обучение с применением дистанционных технологий	От 1000 до 10000 руб. (от нагрузки)	Устанавливается решением комиссии, приказом, ежемесячно
Педагогический работник	Профессиональная ориентационная работа с обучающимися	2000 руб.	На учебный год, по приказу
Педагогический работник	За организацию социального (льготного) питания	10 000 руб.	На учебный год, по приказу
Педагогический работник	Председатели МО, за методическую работу с учителями, воспитателями, ведение СИПР и т.д.	3000 руб.	На учебный год, по приказу
Педагогический работник	Дополнительные занятия, консультации, не входящие в классное руководство и должностные обязанности работника	1000 рублей за 1 занятие педагогическим работникам, привлекаемым к проведению дополнительных занятий	По приказу (с письмом курирующего заместителя)
Сотрудник школы	Участие в творческих группах, проектах, диссеминация опыта работы школы и т.д.	До 5000	По приказу, на основании служебной записки от курирующего руководителя

Педагогический работник	Ответственный за Движение Первых, АБИЛИМПИКС, др. направления и объединения	3000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	За организацию Гражданской Обороны в школе	3000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	Ведение документации по автохозяйству	10 000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	За программы АИСУ, параграф «Движение».	5000 руб.	На учебный год, по приказу
	Кадры, ЕГЭ, МО РФ, ЕГЭ, ГИА, ПК «Имущество СПб», ФЛАК и др.	5000 руб.	На учебный год, по приказу
	За программу АИСУ Параграф «Учащиеся, Техническая поддержка, Обновление версии и др.»	5000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	За работу с сайтом	5000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	За прохождение профессиональных медицинских осмотров/обследований	По чекам медицинского учреждения	По приказу
Сотрудник школы	За выполнение общественных и дополнительных поручений	От 200 руб. до 5 000 руб.	Устанавливается решением комиссии, приказом, ежемесячно
Сотрудник школы	За материальную ответственность	От 500 руб. до 3000 руб. в соответствии с объемом и фактической загруженностью	Устанавливается решением комиссии, приказом ежемесячно
Сотрудник школы	За заведование подразделениями, отделениями	до 15 000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	Выполнение мелких ремонтных работ	До 5000 руб.	Устанавливается решением комиссии, приказом, ежемесячно. Основание – служебная записка зама по АХР
Сотрудник школы	Прохождение обучения, направление на обучение	До 100 %	Устанавливается решением комиссии, приказом
Педагогические работники	Работа редактором школьной газеты	2000 руб.	На учебный год, по приказу
	Работа корректором школьной газетой	500 руб.	
	Печать газеты Фоторепортер	1000 руб.	

Сотрудник школы	За работу с системой «Навигатор дополнительного образования Санкт-Петербурга» За работу с системой «Госпаблики» За администрирование школьной группы ВКонтакте	3000 руб. 3000 руб.	На учебный год, по приказу
Педагогический работник	Работа с Классным журналом в АИСУ «Параграф» (мониторинг заполнения, методическая поддержка педагогических работников по работе с классным журналом)	5000 руб.	На учебный год, по приказу
Педагогический работник	Ответственный за организацию приема в 1 класс Работа на портале «Петербургское образование»	3000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	Ведение федеральной статистической отчетности ОО-1 ОО-2 ФК, АФК ЕИП-ФКИС	3000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	Ответственный за работу по антикоррупции	5000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	Ответственный за расследование несчастных случаев с обучающимися	1500 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	Ответственный за отчетную документацию АЗН Невского района, работу с системой «Работа в России»	3000 руб.	На учебный год, по приказу
Сотрудник школы	Организация деятельности ШПМПК	до 10 000	На учебный год, по приказу

8.2. Выплаты

● молодым специалистам:

Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу 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.

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.

Размер денежных выплат установлен в приложении 9 к постановлению № 256:

Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000 руб.
Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов	4000 руб.

среднего звена	
----------------	--

- об установлении надбавок за кураторство (советник по воспитанию)

На основании Постановления Правительства РФ от 30.05.2024 N 717 "Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г. Байконура и федеральной территории "Сириус" на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории "Сириус", муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций"

Советник директора по воспитанию	5000 руб.
----------------------------------	-----------

9. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения

9.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавки за эффективность работы педагогических работников;
- надбавки за эффективность работы административно-управленческих работников;
- надбавки за эффективность работы учебно-вспомогательного персонала (служащих) и рабочих;
- надбавка стимулирующего характера за высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда в зависимости от объема и результативности труда;
- премии.

9.2. Порядок установления надбавок за эффективность работы работникам образовательного учреждения.

В данном Положении определяются:

- критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- формульные расчеты для формирования персональных размеров стимулирующих надбавок за эффективность труда работника;
- сроки действия систематических стимулирующих надбавок.

Выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективной деятельности, предусмотрены для:

- педагогических работников в должности: учитель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, методист, советник директора по воспитанию (Приложение № 1 к данному Положению) и социальный педагог (Приложение № 2 к данному Положению);
 - административно-управленческих работников: заместитель директора ОО, заведующий хозяйством (Приложение № 3 к данному Положению);
 - учебно-вспомогательного персонала (служащих) и рабочих: библиотекарь, секретарь руководителя, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер, гардеробщик, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, водитель (Приложение № 4 к данному Положению);
 - учебно-вспомогательного персонала (прочие специалисты): документовед, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок, инженер, юрисконсульт
- Выплаты стимулирующего характера за эффективность работы устанавливаются с

учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. При формировании системы стимулирования труда на основе оценки эффективности деятельности учитывается, что критерии и показатели деятельности должны отражать не только процесс работы, но и быть увязаны с результатами/влиянием на результаты деятельности школы в целом.

Формульный расчет стимулирующих надбавок для каждой группы: $F_{св} : \Sigma б = Б^{\circ}$,

где $F_{св}$ – выделенный объем средств на стимулирующие надбавки в пределах фонда надбавок и доплат, $\Sigma б$ – сумма всех баллов по каждой группе, $Б^{\circ}$ – стоимость 1 балла.

Назначение стимулирующих надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки работника производится на основании решения Комиссии по окончанию соответствующего полугодия («премиального периода»).

Премияльный период для расчета ежемесячных систематических и/или повторяющихся стимулирующих надбавок за эффективность труда работников устанавливается на следующие периоды:

- с сентября по декабрь включительно;
- с января по август включительно.

9.3. Премия работникам выплачивается только при наличии фонда экономии по итогам работы за месяц (разовые премии), за учебную четверть, полугодие, учебный год. Основаниями для премирования работников могут служить:

- итоги аттестации Школы, получение Школой наград по итогам работы, эффективной подготовки к новому учебному году, высокими результатами смотров, конкурсов различного уровня;
- за реализацию проектов;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, за подготовку документов для проверок вышестоящих организаций;
- значимые даты для организации — годовщина создания, профессиональный праздник, за достижение высоких профессиональных показателей.

Размер единовременной премии определяется для каждого работника в твердой сумме от заработной платы по представлению ответственного руководителя.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания осуществляется в отношении только тех входящих в состав его заработной платы премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20 процентов.

9.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат вправе досрочно отменить надбавку или уменьшить ее размер своим решением в случае если:

- с работника сняты обязанности дополнительных трудовых затрат;
- работник подвергся дисциплинарному взысканию (замечанию, выговору), со следующего месяца;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

9.5. Директор Школы в случае отмены постоянно действующей надбавки или уменьшения ее размера предупреждает об этом работника под личную подпись и издает соответствующий приказ.

9.6. Средства на стимулирующие выплаты выделяются из фонда надбавок и доплат Школы.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Школы, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников Школы, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

9.7. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат.

10. Материальная помощь

10.1. Школа, при наличии средств экономии в бюджете школы фонда надбавок и доплат, вправе оказывать материальную помощь своим работникам по представлению членов Комиссии, директора или личному заявлению в случае смерти кого-то из близких родственников, продолжительной болезни и дорогостоящего лечения, потребности в лечебно-оздоровительном отдыхе в результате высокой интенсивности труда, к юбилейным датам и т.д.

10.2. Решение о выделении материальной помощи и ее размере в денежном выражении принимается Комиссией по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат и установлению доплат утверждается приказом директора Школы.

11. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

11.1. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Школе и мероприятиям, проводимым в сфере образования, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников указанных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся.

Размер процентов установлен в приложении 8 к постановлению № 256:

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	7	5	3
2	Студенты	8	7	3

11.2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

11.3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.

11.4. Оплата труда:

членов жюри конкурсов, смотров, и рецензентов конкурсных работ, специалистов, привлекаемых к проведению олимпиад (предметно-методических комиссий, оргкомитета),

специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений,

специалистов образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования,

педагогических работников, привлекаемых к практике студентов, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика",

производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

Критерии оценки качества труда педагогических работников ГБОУ школы № 627 Невского района

№ п/п	Критерии оценки		Примечания
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1	Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности* *Участие в конкурсах, утвержденных планом воспитательной работы	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др. За каждого ребенка (коллективная работа оценивается за одного ребенка)	Максимальный балл – 150 баллов Участие: Районный – 5 баллов Городской – 10 баллов Всероссийский (международный) – 15 баллов Интернет-конкурсы в соответствии с перечнем, разрешенным к участию в образовательном учреждении – 5 баллов Победа: Школьный – 10 баллов Районный - 20 баллов Городской – 30 баллов Всероссийский (международный) – 50 баллов Интернет-конкурсы в соответствии с перечнем, разрешенным к участию в образовательном учреждении – 10 баллов (максимальный балл – 30 баллов)
1.2	Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Абилимпикс»		Участие: Районный – 5 баллов Городской – 10 баллов Всероссийский (международный) – 15 баллов Победа: Районный - 10 баллов Городской – 20 баллов Всероссийский (международный) – 50 баллов
1.3	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся		10 баллов
Критерий (К2): Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала работника			

2.1	Организация и проведение внеклассных, общешкольных мероприятий		Максимальный балл – 150 баллов Общешкольное мероприятие Подготовка и проведение мероприятия (разработка сценария, проведение мероприятия) - 20 баллов (не более 3-х мероприятий) Подготовка материалов в школьную газету- 5 баллов Оформление школьных стендов - 5 баллов	Наличие сценария, конспекта
2.2	Разработка, организации и осуществление социально-ориентированных или исследовательских проектов.		Межшкольный (сетевой) проект - 30 баллов Внутришкольный - 15 баллов Классный - 10 баллов Участие в группе по наставничеству в качестве наставляемого педагога – 10 баллов	
2.3		Социальное взаимодействие, социальное партнерство с благотворительными общественными организациями, волонтерами и т.д.	Максимальный балл - 50 баллов Единовременное – 10 баллов На постоянной основе (заключение договора) – 30 баллов	
Критерий (К3): Результативность научно- методической деятельности педагога				
3.1	Уровень подготовленности педагога	Документальное подтверждение участия в конференции, семинаре соответствующего уровня	Максимальный балл – 200 Слушатель (очное участие): всероссийский уровень - 5 баллов; городской уровень - 5 баллов; районный уровень - 5 баллов; Выступающий: всероссийский уровень - 50 баллов; городской уровень - 40 баллов; районный уровень - 30 баллов; вебинар – 20 баллов	
3.2		Наличие опубликованных статей, методических разработок (Документальное подтверждение)	Максимальный балл - 80 Публикации в сети Интернет (до 5 публикаций) - 5 баллов Публикации в печатных изданиях: Районный уровень - 20 баллов Городской уровень - 20 баллов Всероссийский (междун.) - 30 баллов	проверка Роскомнадзор https://rkn.gov.ru/mass-communications/reestr/media/
3.3	Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога.	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о	Максимальный балл – 50 Дистанционное обучение до 16 ч – 5 баллов Обучение на курсах повышения - 10 баллов переподготовки - 15 баллов.	

		процессе (или результате) повышения квалификации учителя		
3.4	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней -районных -городских -всероссийских	<u>Максимальный балл - 150 баллов</u> <u>Участие:</u> Всероссийский уровень - 50 баллов Городской уровень - 35 баллов Районный уровень - 30 баллов Школьный уровень – 5 баллов <u>Победа:</u> Всероссийский уровень – 100 баллов Городской уровень - 70 баллов Районный уровень - 50 баллов Школьный уровень – 10 баллов	
3.5	Результативность творческой и спортивной деятельности педагога		<u>Максимальный балл - 60 баллов</u> <u>Победа:</u> Всероссийский уровень – 30 баллов Городской уровень - 20 баллов Районный уровень - 10 баллов	
3.6	Награды за успехи в профессиональной деятельности	Наличие благодарностей, грамот и т.д.	<u>Максимальный балл - 80 баллов</u> Школьный уровень - 10 баллов Районный уровень - 15 баллов Городской уровень - 20 баллов Всероссийский (междун.) - 25 баллов	
Критерий (К4): Результативность коммуникативной деятельности учителя				
4.1	Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, занятий и т.д. Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события (отзыв о уроке, занятии, мастер-классе; лист регистрации) Открытые уроки на категорию и при участии в конкурсе не учитываются.	<u>Максимальный балл - 60 баллов</u> Для педагогов школы - 10 баллов Для родителей: - присутствие <50% родителей - 5 баллов - присутствие >50% родителей - 10 баллов - индивидуальное коррекционно-развивающее занятие специалиста – 10 баллов Для представителей других организаций - 15 баллов	

			Педагоги, набравшие меньше 32 баллов в рамках внутришкольного контроля - МИНУС 30 баллов Сопровождение практики студентов (не менее 1 рабочего дня) – 10 баллов за весь период практики	
		Представительство на МО	Максимальный балл - 30 баллов Выступления на методических объединениях Районных - 10 баллов Городских - 15 баллов Слушатель на методических объединениях Районных - 5 баллов Городских - 10 баллов	
		Регистрация в социальной сети ВКонтакте	Качественное администрирование группы класса ВКонтакте (эстетика, регулярность, обратная связь) – 10 баллов	
4.2	Уровень коммуникативной культуры в образовательном учреждении и при общении с обучающимися и родителями	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя.	Отсутствие жалоб за период - 5 баллов Замечания, жалобы (обоснованные, рассмотренные администрацией, но не повлекшие за собой дисциплинарное взыскание) минус 30 баллов	
		Вовлеченность родителей в учебно-воспитательный процесс	Максимальный балл - 30 баллов Участие родителей в «Родительском клубе» - 5 баллов Участие родителей в «Совете родителей» - 10 баллов за каждое присутствие Систематическое отсутствие родителей на общешкольных мероприятиях для родителей – минус 20 баллов	
4.3	Качество ведения отчетной документации (журналы, отчеты, планирование)		Максимальный балл - минус 50 баллов Несвоевременная сдача документации внешней отчетности - минус 30 баллов Несвоевременная сдача документации внутренней отчетности - минус 20 баллов Наличие объяснительной- минус 5 баллов	
4.4	Выполнение распоряжений и поручений администрации	Электронный документооборот	Несвоевременное ознакомление с информацией в электронном документообороте (корпоративная электронная почта, облачное хранилище, мессенджер MAX) – минус 30 баллов	

		Бумажный документооборот	Несвоевременное ознакомление с приказами в распоряжениями – минус 10 баллов	
4.5	Отсутствие вредных привычек		10 баллов	

Специфические критерии ШСС

1. Количество обучающихся превышает норматив на 5- 25% - 5 баллов; 26- 50 % - 10 баллов; 51-75 % - 15 баллов; 76-100% - 20 баллов
2. Организация и проведение развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися:
 - в формах, подразумевающих очное участие родителей и других родственников ребенка – 15 баллов
 - в формах, подразумевающих систематическое участие педагогов или других специалистов (наличие программы) – 15 баллов
 - в формах, подразумевающих участие специалистов других учреждений (договор, программа, проект) – 20 баллов.

При подсчете баллов для педагогических работников, эффективности деятельности социального педагога, эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (служащих) и рабочих

Руководителям структурных подразделений использовать коэффициент: 0,1 (работник выполняет свою работу без замечаний), 0,2 (работник выполняет свою работу без замечаний, участвует в общественной жизни школы), 0,3 (работник выполняет свою работу без замечаний, участвует в общественной жизни школы, представляет и распространяет опыт школы за пределами ОУ). К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты в итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,08 – в случае применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,05- в случае применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,02 – в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных или недостаточных сведений. Руководители структурных подразделений коэффициенты определяют самостоятельно.

Критерии эффективности деятельности социального педагога

Показатель (П1)	Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия
(П) 1	Доля обучающихся, состоящих на внутришкольном контроле и в «группах риска».	По итогам стартового, промежуточного и итогового мониторинга.	Максимальный балл = 10. положительная динамика = 10 баллов; без изменений = 5 баллов; отрицательная динамика = 0 баллов;
2 (П2)	Доля обучающихся, включенных в профилактическую и реабилитационную работу.	Соотношение количества обучающихся, включенных в профилактическую работу, к общей численности обучающихся «групп риска».	Максимальный балл = 10 120 – 150% = 10 баллов; 100 – 120% = 5 баллов; N = 0 баллов (норма = «группа риска»)
3 (П3)	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и иных мероприятий, проводимых в рамках внеучебной деятельности Непосредственное участие педагогических работников в подготовке и проведении мероприятий соответствующего уровня (за рамками выполнения функциональных обязанностей).	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня.	Максимальный балл = 20. Международный уровень: призер = 20 баллов участник = 10 баллов организатор = 10 баллов Всероссийский уровень: призер = 15 баллов участник = 7 баллов организатор = 7 баллов Региональный, городской уровень: призер = 10 баллов участник = 5 баллов организатор = 5 баллов Районный уровень: призер = 5 баллов, участник = 2 балла организатор = 2 балла Школьный уровень: призер = 1 балл организатор = 1 балл
4 (П4)	Наличие и реализация авторской/ адаптированной дополнительной образовательной программы.	Утвержденная авторская/ адаптированная дополнительная образовательная программа.	Максимальный балл = 10 За каждую программу = 5 баллов

5 (П5)	Представление результатов методической деятельности педагогического работника на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации.	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника.	Максимальный балл = 10 баллов при статусе докладчика международный уровень = 10 баллов всероссийский уровень = 7 баллов; городской уровень = 5 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл. Максимальный балл = 2 балла при статусе участника конференции любого уровня.
6 (П6)	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период.	Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре \ аспирантуре\ докторантуре = 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3 балла; обучение на курсах повышения или переподготовки = 1 балл
7 (П7)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней.	Максимальный балл = 20 баллов Всероссийский уровень: 1 место = 20 баллов 2\3 место = 16 баллов участник = 5 баллов Городской (региональный) уровень: 1 место = 12 баллов 2\3 место = 9 баллов участник = 3 балла Районный уровень: 1 место = 6 баллов 2\3 место = 4 балла участник = 1 балл
	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и\или обучающихся на деятельность педагогического работника.	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и\или обучающихся на деятельность педагогического работника.	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов

Приложение № 3

Критерии эффективности деятельности административно-управленческих работников

	Критерии	Индикаторы	Количество баллов
Создание, развитие и восстановление ресурсов			
1	Уровень достижений обучающихся в учебной/внеучебной деятельности (наличие победителей олимпиад, соревнований, конкурсов)	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах и иных мероприятий, проводимых в рамках учебной и внеучебной деятельности	Максимальный балл = 20. Международный уровень: призер = 20 баллов, участник = 10 баллов организатор = 10 баллов Всероссийский уровень: призер = 15 баллов, участник = 7 баллов, организатор = 7 баллов Региональный, городской уровень: призер = 10 баллов, участник = 5 баллов организатор = 5 баллов Районный уровень: призер = 5 баллов, участник = 2 балла, организатор = 2 балла
2	Управление проектами (по программе развития, грантам, целевым программам и т.п.)	За каждый вид: - внутришкольным - выходящим за рамки школьного	Максимальный балл = 20. Международный уровень: Руководитель/куратор проекта = 20 баллов участник проекта = 10 баллов Всероссийский уровень: Руководитель/куратор проекта = 15 баллов Участник проекта = 7 баллов Региональный, городской уровень: Руководитель/куратор проекта = 10 баллов участник проекта = 5 баллов Районный уровень: Руководитель/куратор проекта = 5 баллов, Участник проекта = 2 балла
3	Руководство/ участие: в комиссиях, жюри, советах и т.п.	В соответствии с уровнем и качеством представительства	Максимальный балл = 10. Международный уровень: Руководитель = 10 баллов участник = 8 баллов Всероссийский уровень: Руководитель = 8 баллов Участник = 6 баллов Региональный, городской уровень: Руководитель = 6 баллов участник = 5 баллов Районный уровень: Руководитель = 5 баллов, Участник = 3 балла Школьный уровень: Руководитель = 3 балла, Участник = 1 балл
5	Организация системных исследований, мониторингов	- удовлетворенности клиентов качеством образовательных услуг,	Максимальный балл = 10. За каждый мониторинг – 2 балла Дополнительно: своевременность –

		<p>- удовлетворенности персонала условиями труда</p> <p>- методические, педагогические исследования</p>	2 балла качество – 2 балла аналитика - 2 балла
Сохранение и развитие материально-технических ресурсов			
6	развитие образовательных услуг/служб/направлений, элементов образовательной среды	<p>6.1. создание / внедрение новых видов услуг</p> <p>6.2. модернизация имеющихся</p>	<p>Максимальный балл = 10.</p> <p>4.1. создание/внедрение новых видов услуг/служб/ направлений Эффективность индивидуальной работы = до 10 баллов Эффективность работы в команде = до 5 баллов</p> <p>4.2. модернизация имеющихся Эффективность индивидуальной работы=2-3 балла Эффективность работы в команде =1-2 балла</p>
Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
8	Управление знанием и технологиями управления ОУ	Создание новых и поддержка действующих: - информационных банков; - методических и дидактических материалов; -научно-прикладных разработок; - аналитических и статистических баз данных и др.	<p>Максимальный балл = 10.</p> <p>Эффективность индивидуальной работы = до 10 баллов Эффективность работы в команде = до 5 баллов</p>
10	Поддержка социально-привлекательного имиджа ОУ:	рекламации/благодарности - наличие благодарностей в органах управления образованием; - отсутствие жалоб; - наличие необоснованных жалоб, по которым произведено служебное расследование - наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и\или обучающихся	<p>Максимальный балл = 10. При наличии благодарностей – 10 баллов при отсутствие жалоб – 5 баллов при наличии необоснованных жалоб – 0 балл при наличии обоснованных жалоб – минус 10 баллов</p>
Личные достижения			
12	Личные достижения	Непосредственное участие в подготовке и проведении мероприятий соответствующего уровня (за рамками выполнения функциональных обязанностей). Уровень и	<p>Максимальный балл = 20.</p> <p>Международный уровень: участник = 10 баллов организатор = 10 баллов Всероссийский уровень: участник = 7 баллов, организатор = 7 баллов Региональный, городской уровень: участник = 5 баллов,</p>

		результативность участия в профессиональных конкурсах	организатор = 5 баллов Районный уровень: участник = 2 балла, организатор = 2 балла Школьный уровень: призер = 1 балл, организатор = 1 балл
13	Результативность управленческой деятельности /диссеминация опыта	Представление результатов деятельности работника на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации.	Максимальный балл = 10 баллов при статусе докладчика международный уровень = 10 баллов всероссийский уровень = 7 баллов; городской уровень = 5 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл. Максимальный балл = 2 балла при статусе участника конференции любого уровня

Приложение № 4

Критерии эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (служащих) и рабочих

* баллы устанавливаются на 1 календарный месяц

№ п/п	Критерий эффективности	Индикаторы	Баллы	Примечание
1	Высокое качество деятельности	-непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание), присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей	1	Максимальный балл = 10
		- сопровождение детей до места в развозке, помощь в погрузке детей	1	
		- активное участие в коллективных мероприятиях учреждения	2	
		- помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей	1	
		- участие в косметических ремонтах	5	
		- сопровождение детей до места в развозке, помощь в погрузке детей	1	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов)	- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений, ежедневная уборка в соответствии с графиком	1	Максимальный балл = 5

	внутреннего контроля):			
		- отсутствие замечаний при проверке контролирующих органов	1	
		- качественное проведение генеральной уборки помещений 1 раз в неделю	1	
		- своевременное выполнение распоряжений заместитель руководителя ОО, заведующего хозяйством	1	
		- уверенное пользование навыками по обслуживанию и сопровождению обучающихся	1	
3	Корректное взаимодействие с обучающимися, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля):	- бережливое отношение к: одежде обучающегося, ТСР, мебели	1	Максимальный балл = 5
		- корректное взаимодействие с сотрудниками	1	
		- корректное взаимодействие с родителями (по имени и отчеству)	1	
		- корректное взаимодействие с обучающимися (обращение по имени)	1	
		- тщательное соблюдение режима дня обучающихся	1	
4	Соблюдение правил внутреннего распорядка	- подписание документации в установленные сроки	1	Максимальный балл = 10
		- соблюдение Кодекса этики	1	

		- соблюдение запрета курения на территории ОУ и прилегающих территориях;	1	
		- соблюдение правил стоянки ТС на территории ОУ	1	
		- соблюдение графиков рабочего времени	1	
		- соблюдение инструкций техники безопасности	1	
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1	
		- своевременный приход/ соблюдение прохода через СКУД	1	
		- несвоевременное сообщение о причинах отсутствия на рабочем месте	1	
		- сохранность в помещениях имущества учреждения, оборудования, приборов, материалов, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля)	1	

Понижающие критерии

1.	Нарушение Устава и(или) правил внутреннего трудового распорядка	Все баллы
2.	Наличие травматизма обучающегося находящегося в сопровождении помощника воспитателя	Все баллы
3.	Нарушение Кодекса этики	10
4.	Наличие обоснованной жалобы со стороны родителей в письменном обращении	Все баллы
5.	Дисциплинарное взыскание	Все баллы
6.	Снижение качества работы	Все баллы
7.	За нарушение трудовой дисциплины (систематические опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе)	Все баллы

**Критерии эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала
(прочие специалисты)**

	Критерии	Индикаторы	Количество баллов
Создание, развитие и восстановление ресурсов			
1	Управление проектами (по программе развития, грантам, целевым программам и т.п.)	За каждый вид: - внутришкольным - выходящим за рамки школьного	Максимальный балл = 20. Международный уровень: Руководитель/куратор проекта = 20 баллов участник проекта= 10 баллов Всероссийский уровень: Руководитель/куратор проекта = 15 баллов Участник проекта = 7 баллов Региональный, городской уровень: Руководитель/куратор проекта = 10 баллов участник проекта= 5 баллов Районный уровень: Руководитель/куратор проекта = 5 баллов, Участник проекта = 2 балла
2	Организация системных исследований, мониторингов	- удовлетворенности клиентов качеством образовательных услуг, - удовлетворенности персонала условиями труда	Максимальный балл = 10. За каждый мониторинг – 2 балла Дополнительно: своевременность – 2 балла качество – 2 балла аналитика - 2 балла
Сохранение и развитие материально-технических ресурсов			
3	Развитие образовательных услуг/служб/направлений, элементов образовательной среды	6.1. создание / внедрение новых видов услуг 6.2. модернизация имеющихся	Максимальный балл = 10. 4.1. создание/внедрение новых видов услуг/служб/ направлений Эффективность индивидуальной работы = до 10 баллов Эффективность работы в команде = до 5 баллов 4.2. модернизация имеющихся Эффективность индивидуальной работы=2-3 балла Эффективность работы в команде =1-2 балла
Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
4	Поддержка социально-привлекательного имиджа ОУ:	рекламации/благодарности - наличие благодарностей в органах управления образованием; - отсутствие жалоб; - наличие необоснованных жалоб, по которым произведено служебное расследование -	Максимальный балл = 10. При наличии благодарностей – 10 баллов при отсутствии жалоб – 5 баллов при наличии необоснованных жалоб – 0 балл при наличии обоснованных жалоб – минус 10 баллов

		наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся	
Личные достижения			
5	Личные достижения	Непосредственное участие в подготовке и проведении мероприятий соответствующего уровня (за рамками выполнения функциональных обязанностей). Уровень и результативность участия в профессиональных конкурсах	Максимальный балл = 20. Международный уровень: участник = 10 баллов организатор = 10 баллов Всероссийский уровень: участник = 7 баллов, организатор = 7 баллов Региональный, городской уровень: участник = 5 баллов, организатор = 5 баллов Районный уровень: участник = 2 балла, организатор = 2 балла Школьный уровень: призер = 1 балл, организатор = 1 балл
6	Диссеминация опыта	Представление результатов деятельности работника на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации.	Максимальный балл = 10 баллов При статусе докладчика международный уровень = 10 баллов всероссийский уровень = 7 баллов; городской уровень = 5 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл. Максимальный балл = 2 балла при статусе участника конференции любого уровня
7	Инициативность деятельности	Инициация предложений/проявление инициативы по улучшению/совершенствованию работы ОУ/реализации значимых для ОУ проектов, мероприятий	Максимальный балл = 10 баллов Эффективность индивидуальной реализации проектов/мероприятий = 10 баллов Эффективность реализации проектов в команде = 5 баллов