Попова Н.С. Подписано цифровой подписью: Попова Н.С.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 233
с углубленным изучением иностранных языков
Красногвардейского района
Санкт - Петербурга

ПРИНЯТО
решением Общего собрания
протокол **3** от 29. 08. 2025

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ средней школы № 233
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
_____ Н. С. Попова
приказ № 230/П от 29. 08. 2025

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Санкт - Петербург
2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №233 с углублённым изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт – Петербурга (далее – далее ГБОУ средняя школа № 233, образовательное учреждение, образовательное учреждение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями на 1 ноября 2024 года) постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08. 04. 2016 № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга» изменениями на 16 мая 2025 года;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256»;
- распоряжением Комитета по образованию от 06.10.2017 г. № 3737-р (ред. от 16.05.2025) «О мерах по реализации постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256» (с внесенными изменениями); распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2019 №2743-р «О внесение дополнений и изменений в распоряжение Комитета по образованию от от 5 апреля 2024 года № 427-р «О внесении изменения в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»
- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 4 октября 2016 года N 202-р «О внесении изменения в распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 15.10.2014 N 183-р»;
- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 15 октября 2014 года N 183-р «Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений служб заказчика администраций районов Санкт-Петербурга (с изменениями на 4 октября 2016 года);
- распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1996-р «Об утверждении рекомендаций по применению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н),
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 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 от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;
- распоряжениями администрации Красногвардейского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга;
- Уставом ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга;
- согласованием главы администрации Красногвардейского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении

администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга;

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих с 01.09.2025 г.
1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского и 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. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается соглашениями и локальными нормативными актами ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
1.5. Система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом;
1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных 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 Приложениями данного Положения, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256», распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:
заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности,

количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
окладная система оплаты труда (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт- Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально- квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, ри выполнении работы с определенными условиями труда;
фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер;
1.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих образовательного учреждения производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 1 ноября 2024 года).
1.9. Оплата труда рабочих образовательного учреждения производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в соответствии п.7 Закона СПб от 25.12.2015 №904- 186) с изменениями на 1 ноября 2024 года;
1.10. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также новая редакция обсуждаются и принимаются Общим собранием работников образовательного учреждения, приказом по школе.
2. Формирование и распределение фонда оплаты труда
2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ) и фонда надбавок и доплат (ФНД).
2.3. Базовая часть ФОТ состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО) и фонда ставок рабочих (далее - ФС) и обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:
- педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, воспитатели);

- прочие категории педагогических работников образовательного учреждения (советник директора, педагог-психолог, дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-организатор);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор образовательного учреждения, его заместители, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующие и проч.);
- специалистов и служащих образовательного учреждения (библиотекарь, секретарь, документовед, контрактный управляющий, инспектор по кадрам и проч.);
- рабочих (рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий, уборщики служебных помещений, гардеробщики, дворник, электрик, слесарь – сантехник и др.).

2.4. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

2.5. Также при формировании ФДО по вакантным должностям учитывается коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №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) и приложением 5 к Постановлению №256.

2.6. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

ФНД = (ФДО + ФС) х Кнд,

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат; ФС- фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается отраслевыми органами исполнительной власти Санкт- Петербурга.

2.7. Учреждение самостоятельно распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3. Порядок установления должностных окладов

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

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

3.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида образовательного учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления образовательным учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.5. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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.

3.6. Для определения размера должностного оклада руководителей образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления (приложение 1).

3.7. Для определения размера должностного оклада специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих образовательного учреждения применяются следующие повышающие

коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации (приложение 1, приложение 2).

3.8. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления:

• Руководители 1-го уровня:

директор образовательного учреждения

• Руководители 2-го уровня:

заместитель директора образовательного учреждения

• Руководители 3-го уровня:

Руководитель ОДОД. Исчисляется по формуле:

ДОрук = Бо + Бох К3 + Бох К4 + Бох К5 + Бох К6, где:

ДОрук – размер должностного оклада руководителя; Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника; К5 – коэффициент масштаба управления;

Коэффициент масштаба управления (К5) устанавливается согласно Группам по оплате труда руководителей ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Сант-Петербура, утвержденных администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга и объемным показателям, характеризующим масштаб управления государственными образовательными учреждениями согласно приложениям 3,4 к настоящему Положению.

3.9. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

Осп = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4,

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста; Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

3.10. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

Ос = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4,

где:

Ос – размер должностного оклада служащего; Бо – величина базового оклада <*>;

(<*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности)

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

3.11. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению.

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 в соответствии с абзацем первым настоящей статьи, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в приложении 5, 6 к настоящему Положению. 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.

Повышающие коэффициенты, указанные в приложении 5, 6 устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов государственных учреждений Санкт-Петербурга и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

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.

3.12. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательного учреждения, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на

величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).
3.13. К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.
3.14. Перечни должностей и профессий работников образовательного учреждения определяются в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга для расчета средней заработной платы работников образовательного учреждения и определения размеров должностных окладов руководителей образовательного учреждения, применяемых при расчете нормативов финансовых затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) образовательным учреждением в соответствии с государственным заданием.
4. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения
4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (количества часов преподавания предмета в неделю).
4.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты (коэффициент стажа, коэффициент квалификации, коэффициент почетного звания РФ, ведомственных знаков отличия, научных степеней, коэффициент за классное руководство, коэффициент специфики работы образовательного учреждения) на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю (приложения 1, 2 к настоящему Положению).
4.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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».
4.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, 10 и 25 числа каждого месяца.
4.5. Тарификация учителей устанавливается ежегодно на каждый учебный год 1 сентября, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.
4.6. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.
4.7. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
4.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки 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.
4.9. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.
4.10. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников 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.
4.11. 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 и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
4.12. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных

должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

4.13. В случае если у педагогического работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата этого педагогического работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы оплаты труда стала меньше, работнику сохраняется прежний размер заработной платы по данному виду деятельности.

4.14. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, для достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- установление классного руководства;
- изменения группы учреждения по оплате труда руководителя.

4.15. При наступлении у работника образовательного учреждения права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

4.16. Руководитель образовательного учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;
- ежегодно составляет и утверждает на работников образовательного учреждения, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.2. Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления месячной ставки заработной платы (тарифной ставки) должностного оклада педагогического работника, установленной за 18 часов педагогической работы в неделю, — на 76,2; за 20 часов педагогической работы в неделю, на 84,7; за 24 часов педагогической работы в неделю, — на 101,6; за 30 часов педагогической работы в неделю, — на 127,0; за 36 часов педагогической работы в неделю, на 152,4 (в ред. Приказа Минпро СССР от 16.05.1985 №94).

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического

работника, на количество рабочих дней в году пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

за 18 часов в неделю:

- учителям I - XI классов учреждения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6.2. Ненормируемая часть рабочего времени

6.2.1. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы). По приказу МП РФ от 04.04.2025 № 268 выполнение дополнительной индивидуальной или групповой работы с учениками, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности. При составлении графика работы в каникулярное время можно с письменного согласия педагогов вводить суммированный учет их рабочего времени.

6.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 6.1., сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 3 настоящего Положения.

6.4. Должностные оклады руководителя образовательного учреждения и его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Учителям I - IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (педагогическая работа в группе продленного дня, кружковая работа, проведение занятий с обучающимися на дому, внеурочная деятельность, замена отсутствующих учителей и другая работа в объеме, недостающем до полной нормы часов педагогической работы в неделю).

6.6. Учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.8. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

6.9. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

6.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка педагогическим работникам учреждения дополнительного образования детей.

7. Формирование и распределение Фонда надбавок и доплат

7.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, а также на выплаты стимулирующего характера, носящие как регулярный, так и разовый характер.

7.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

ФНД = (ФДО + ФС) хКнд,

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат; ФС – фонд ставок рабочих; ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

7.3. Оплата труда работников ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем.

7.3.1 ГБОУ средняя школа № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

7.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ГБОУ средней школе № 233 создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

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

В состав Комиссии в качестве члена Комиссии может входить представитель родительской общественности. Представитель родительской общественности избирается на общем собрании родителей обучающихся образовательного учреждения сроком на один год. В случае не избрания представителя родительской общественности Комиссия проводит ее работу без его участия.

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

7.4.2 Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;
- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;
- подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении педагогическим работникам и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.

Периодичность заседания Комиссии: один раз в полугодие.

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

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

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

7.4.5 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом главы администрации района.

7.5. Из ФНД производятся следующие выплаты:

выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера:

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

7.5.1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера также могут производиться из общего фонда экономии заработной платы.

7.6. К выплатам **компенсационного** характера относятся:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство предметными и методическими объединениями (комиссиями);
- иные доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

Материальная помощь относится к выплатам социального характера, она не связана с выполнением трудовых обязанностей, не зависит от квалификации и условий выполнения работы, не входит в систему оплаты труда.

7.7. Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения в пределах ФНД и (или) общего фонда экономии заработной платы, определяемого приказом руководителя образовательного учреждения, в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных величинах, стоимости одного балла, а также в % от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

7.8. Размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

Перечень должностей работников образовательного учреждения, которым может устанавливаться доплата за работу с вредными условиями труда и конкретные размеры доплаты работникам образовательное учреждение устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень работ и размеры выплат включаются в трудовой договор с работником образовательного учреждения.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

7.10. Работнику, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) в свое рабочее время, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

7.11. В случае выполнения работы по внутреннему совместительству, определенной трудовым договором, работнику производится оплата в соответствии с тарификацией. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.12. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится на основании постановления Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 « О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в соответствии с которым минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.13. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений и в других случаях. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится приказом учреждения на основании служебной записки руководителя структурного подразделения или вышестоящего руководителя и письменного

согласия работника (или без согласия работника – в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ). За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам учреждения оплата труда производится в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

7.14. Компенсационные доплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работника

Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, устанавливается компенсационная доплата. Перечень видов доплат за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, размеры доплат и порядок их установления и снятия определяются образовательным учреждением в пределах средств ФОТ и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №233 с углублённым изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт – Петербурга», а также в трудовом договоре с работником.

7.15. К **стимулирующим** выплатам относятся:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

Премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются только при наличии экономии ФОТ и являются необязательными

7.16. 1. Руководителю Учреждения стимулирующие, компенсационные и иные выплаты назначаются в соответствии с распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

7.17. 2. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие по показателям эффективности деятельности устанавливается для категории работников в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель», «руководитель II и III уровня», а также для работников из категории «Прочие педагогические работники», «Специалисты и служащие», «Рабочие».

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

7.19. Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются на уровне образовательного учреждения.

При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных Комитетом по образованию правительства Санкт- Петербурга. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности. Порядок установления стимулирующих надбавок определяется локальным актом образовательного учреждения «Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №233 с углублённым изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт – Петербурга».

7.20. Отчетный период для расчета компенсационных выплат:

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

Отчетный период для расчета стимулирующих надбавок:

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

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

7.21 Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает

собственный «сводный балл» по каждому показателю.
7.22. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.
7.23. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» и список работников.
7.24. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.
7.25. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, руководителям 2 и 3 уровней в процентном выражении (количество баллов) от оклада.
«Цена» одного балла утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.
7.26. Размер стимулирующих надбавок не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника.
7.27. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.
7.28. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.
7.29. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений комиссии в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.
7.30. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:
- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у работника за отчетный период;
- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

8. Премирование

Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования

8.1. Выплата **единовременной премии** – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательным учреждением в целом или отдельными работниками. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы.
8.2. 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 образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 40 лет и далее каждые 5 лет);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам (праздниками считаются: Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за год, девять месяцев, полугодие, квартал, месяц, при наличии оснований и средств фонда экономии заработной платы. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается. Выплаты зависят от финансового положения образовательного учреждения и личного вклада работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.
Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- стабильность учебно-воспитательного процесса;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций школы, района, города;
- инновационная деятельность;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.

8.3. Премиальные выплаты работникам образовательного учреждения производятся из средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

8.4. Размеры и основания премирования определяются образовательным учреждением и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №233 с углублённым изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт – Петербурга.

Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения администрация школы.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогическим работникам является письменное мнение заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение руководителя Отделением дополнительного образования.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части.

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

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

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

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

Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

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

9. **Материальная помощь**

9.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника, близкого родственника.

9.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, изданного на основании личного заявление работника. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

9.3. Решение о размере выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения.

9.4. Выплата материальной помощи производится из средств фонда экономии заработной платы ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

10. Оплата работникам в соответствии с региональным соглашением **о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге**

10.1. Месячная заработная плата работников ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий календарный год, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Если установленная работнику заработная плата окажется ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге, работнику назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (далее – доплата).

10.2. Доплата рассчитывается, как разница между фактически начисленной работнику учреждения заработной платой (без учета компенсационных выплат) за текущий месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени,

фактически отработанного работником в текущем месяце.
10.3. С доплаты удерживается налог на доходы физического лица, а также иные удержания в соответствии с законодательством и (или) заявления работника учреждения. На сумму начисленной доплаты начисляются страховые взносы в соответствии с законодательством РФ. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.
10.4. Доплата работникам учреждения производится из фонда надбавок и доплат на основании приказа руководителя ОУ.
10.5. Оклад с учетом доплаты выплачивается работникам образовательного учреждения начиная с даты, когда вступило в силу новое значение минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.
11. **Дополнительные меры социальной поддержки.**
11.1. Педагогическим работникам, а также молодым специалистам учреждения производятся дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с главой 9 Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».
11.2. Ежемесячная денежная выплата к должностному окладу молодым специалистам в зависимости от уровня образования производится за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности, из фонда надбавок и доплат.
12. Заключительные положения
12.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника образовательного учреждения, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.
12.2. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
12.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
12.4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих Учреждения и согласовывается главой администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга
12.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.
На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.
12.6. Общее собрание работников обсуждает проект Положения об оплате труда работников ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга, далее Положение утверждается директором школы.
12.7. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом директора образовательного учреждения.
12.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция обсуждаются на Общем собрании работников школы, утверждаются приказом директора образовательного учреждения.

Приложение 1 к
Положению об оплате
труда работников
ГБОУ средней школы
№ 233
Красногвардейского
района Санкт-
Петербурга

Схема расчета
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты, в том числе педагогические работники (молодой специалист)	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры)	1,6	1,6	1,6
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,5	1,5	1,5
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "Бакалавр"	1,4	1,4	1,4

		Среднее специальное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
		Среднее профессиональное (служащий), начальное профессиональное	1,28	1,28	1,28
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0, 5	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 (для молодых специалистов)	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования	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 естественнонаучного профиля		0,15	

	детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры	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 образовательные организации 3. Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования 4. Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ 5. Учителям за воспитательную работу:		0,2 0,2 0,2	

		• Учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки); • Учителям (преподавателям) с высшим образованием «магистр», «специалист»; • Учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации «бакалавр»; • Учителям (преподавателям) с о средним специальном образованием по программам подготовки специалистов среднего звена 6. Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими Изданиями на ставку: • Педагогическим работникам ОО с высшим образованием «магистр» на ставку, «специалист»; • Педагогическим работникам ОО с высшим		0,25 0,2667 0,2858 0,3077 0,01 0,01 0,01	

		образованием по квалификации «бакалавр» на ставку; • Педагогическим работникам ОО со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена; • Педагогическим работникам ОО со средним (полным) общим образованием. 7. Учителям за выполнение функций классного руководителя (Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы)		0,01 0,011 0,29	
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	-
		первая категория	0,20	0,20	
		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	0,15	0,15	0,15
		Российской Федерации, СССР			
		Ведомственные знаки отличия в труде *	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба	Группа 1		-	-
	управления	Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		

		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

- Отнесение к группе по коэффициенту масштаба управления определяется по объемным показателям согласно Приложению № 4 Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в редакции от 25.12.2015 № 904-186).

Приложение 2 к
Положению об оплате
труда работников
ГБОУ средней школы
№ 233
Красногвардейского
района Санкт-
Петербурга

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок специалистов и служащих

1. Библиотекарь:

Требования к квалификации	Размер коэффициента квалификации
Ведущий библиотекарь: высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря 1 категории не менее 3 лет	0,30
Библиотекарь 1 категории: высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря 2 категории не менее 3 лет.	0,20
Библиотекарь 2 категории: высшее образование без предъявления к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее 3 лет	0,15
Библиотекарь: среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка.	

2. Документовед.

Требования к квалификации	Размер коэффициента квалификации
Документовед 1 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа 2 категории не менее 3 лет.	0,2
Документовед 2 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет.	0,15
Документовед высшее профессиональное образование без предъявлений к стажу работы.	0

3. Инженер.

Требования к квалификации	Размер коэффициента квалификации
Инженер 1 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера 2 категории не менее 3 лет.	0,20
Инженер 2 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера 3 категории не менее 3 лет.	0,15
Инженер 3 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет.	0,10
Инженер: высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы.	0

Приложение 3 к
Положению об оплате
труда работников
ГБОУ средней школы
№ 233
Красногвардейского
района Санкт-
Петербурга

Группы
по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций
Санкт- Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям
		1 группа
1	Учреждения начального и среднего профессионального образования, общеобразовательные школы, лицеи, гимназии и школы с углубленным изучением предметов	Свыше 400

Приложение 4 к
Положению об оплате
труда работников
ГБОУ средней школы
№ 233
Красногвардейского
района
Санкт-Петербурга

Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления государственными образовательными организациями СПб, за исключением государственных образовательных организаций СПб дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5

		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	до 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория- профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном	За каждый класс	до 10
	процессе компьютерных классов		
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	до 15

13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно- восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе ОО	За каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	до 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	до 30
		В других случаях	до 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната	За каждый вид	до 1
	сказок", зимний сад и др.)		

20	Наличие в общеобразовательных организациях, обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	до 20

Приложение 5 к Положению об оплате труда работников ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга Тарифная сетка по оплате труда рабочих

ГУ СПБ и повышающие коэффициенты для расчета их ставок (окладов)

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

Приложение 6 к
Положению об оплате
труда работников
ГБОУ средней школы
№ 233
Красногвардейского
района Санкт-
Петербурга

Коэффициент квалификации,
устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных

образовательных организаций СПб, за исключением государственных образовательных организаций СПб дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций СПб в сфере культуры

"2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный»…	0,3
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Приложение 7 к
Положению об оплате
труда работников
ГБОУ средней школы
№ 233
Красногвардейского
района Санкт-
Петербурга

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

* Статьей 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» установлены следующие требования, предъявляемые к молодым специалистам:

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 (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и(или) по программам профессионального обучения;

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

Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ГБОУ средней школы № 233 Красногвардейского района Санкт-Петербурга и размер доплат:

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
Осуществление функции классного руководителя	Классные руководители	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство за счет субсидии на иные цели, предоставленной по коду 01-17
Проверка письменных работ учащихся	Учителя русского языка и литературы	1000-500 рублей в месяц
	Учителя начальных классов	1000-500 рублей в месяц
	Учителя математики	1000-500 рублей в месяц
Заведование учебными кабинетами	Работники учреждения	1000- 300 рублей в месяц
Организация и проведение в школе мероприятий и соревнований районного и городского уровня	Педагог-организатор, другие ответственные работники, в том числе и педагогические	до 10 000 рублей в месяц
Работа с педагогическими работниками по подготовки портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	педагогический и административный работник	до 20 000 рублей в месяц
За индивидуальную работу с детьми-инофонами	Педагогические работники: учитель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, дефектолог, педагог-организатор	до 20 000 рублей в месяц
Руководство методическим объединением по предмету, руководство творческой группой, руководство проблемной группой	Педагогические и административные работники	до 10 000 рублей в месяц
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Назначенный работник школы	до 30 000 рублей в месяц
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами, в т.ч. городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ и электронной почтой, Парус, СБИС, ЕИС	Назначенные ответственные	до 20 000 рублей в месяц
Организация платных услуг. Ведение документации, комплектование групп, работу с родителями и педагогами	Работник школы , назначенный директором	до 20 000 рублей в месяц
За ведения учета и контроль по поступлениям на лицевой счет при оказании ПУ	назначенное лицо	до 20 000 рублей в месяц .
За составление тарификации и работу с табелем учета рабочего времени по предоставлению ПУ	Назначенные работники организации	до 20 000 рублей в месяц
За сбор договоров, систематизацию их регистрацию, заявлений родителей и составление документации по организации	Педагогический работник, назначенный приказом организатором ПУ	до 25 000 рублей в месяц

Ведение воинского учета, мобилизационной подготовки, работа с фондом медицинского страхования	Назначенные работники организации	до 15 000 рублей в месяц
Организация, руководство и участие в экспериментальной работе, инновационной деятельности учреждения	Работники учреждения, назначенные и ответственные лица	до 20 000 рублей в месяц
Исполнение функций и полномочий работника контрактной службы (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Назначенное лицо	до 25 000 рублей в месяц
Организация деятельности педагогов образовательного учреждения в проекте «Дистанционное обучение»	Ответственный за организацию дистанционного обучения	до 25 000 рублей в месяц

Основаниями премирования работников ГБОУ средней школы № 233 являются:

Категория работников	**Основание премирования**	**Размер премии**
Классные руководители	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	до 20 000 рублей в месяц
Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники», «Педагоги дополнительного образования» «Советник директора»	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года, полугодия, месяца	до 30 000 рублей в месяц
Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования, руководители, социальный педагог, психолог, учитель-логопед)	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях вне предметной направленности школьного, районного и городского уровня Высокое качество проведения Дней открытых дверей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город) Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно- массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.	до 30 000 рублей в месяц
Должностная категория «руководитель»	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта школы, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.) Высокое качество выполнения своих должностных обязанностей, **Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей**. При этом учитывается выполнение перечня показателей эффективности деятельности. **Инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда**. **Качественная подготовка и проведение мероприятий**. **Высокие достижения** в реализации приоритетного национального проекта «Образование», национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», наличие призовых мест по результатам участия участников образовательного процесса в федеральных, региональных, олимпиадах, проектах. **Выполнение особо важных и срочных работ**. К ним относятся мероприятия по обеспечению жизнедеятельности	до 50 000 рублей в месяц

	организации в чрезвычайных или аварийных ситуациях, проведение разовых работ, не предусмотренных должностными инструкциями работников. Высокое качество выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	
	высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, объединений ОДОД высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	до 50 000 рублей в месяц
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	до 50 000 рублей в месяц
ответственное лицо	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию	до 30000 рублей в месяц
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга Высокий уровень оформление тематических выставок Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет	до 30 000 рублей в месяц
Зам.директора по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации За своевременное проведение конкурсных процедур За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда За высокий уровень работы по исполнению договоров высокое качество подготовки и организации ремонтных работ За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	до 30 000 рублей в месяц
Для категории по должности **«МОП»**	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году Высокое качество проведения генеральных уборок За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок За качественную работу по благоустройству территории За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);	до 30 000 рублей в месяц
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	до 30 000 рублей в месяц

Листы эффективности для педагогического персонала работников ГБОУ средняя школа № 233

Ф.И.О педагога_____ Подпись_____	балл сотрудника	балл комиссии
1. Своевременное заполнение электронного журнала. Отсутствие замечаний достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
2. Отсутствие жалоб со стороны учеников, родителей и администрации. достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
3.Своевременное выполнение поручений. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
4.Отсутствие травм. достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
5.Отсутствие неуспевающих. достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
6.Результативность участия обучающихся в олимпиадах. (Указать олимпиаду, обучающегося и результат) достигнуто в полной мере - 5 баллов (победитель) достигнуто частично - 3 балла (призер) не достигнуто - 0 баллов (участие)		
7.Результативность участия обучающихся в конкурсах.(Указать конкурс, обучающегося и результат) достигнуто в полной мере - 5 баллов (победитель) достигнуто частично - 3 балла (призер) не достигнуто - 0 баллов (участие)		
8.Своевременное предоставление информации администрации школы. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		
9.Участие в национальном проекте "Образование" (профессиональные конкурсы для педагогов) достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
10.Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, проведение педагогических мастер- классов (указать) достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
11. Своевременное повышение квалификации достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		

Листы эффективности для заместителей руководителя и заведующих работников ГБОУ средняя школа № 233

Ф.И.О _____ Подпись_____	балл сотрудника	балл комиссии
1. Своевременная проверка электронного журнала. Отсутствие замечаний достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
2. Отсутствие жалоб со стороны директора, учеников, родителей и учителей. достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
3.Своевременное выполнение поручений. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
4.Результативность участия обучающихся в олимпиадах. (Указать олимпиаду, обучающегося и результат) достигнуто в полной мере - 5 баллов (победитель) достигнуто частично - 3 балла (призер) не достигнуто - 0 баллов (участие)		
5.Результативность участия обучающихся в конкурсах.(Указать конкурс, обучающегося и результат) достигнуто в полной мере - 5 баллов (победитель) достигнуто частично - 3 балла (призер) не достигнуто - 0 баллов (участие)		
6.Своевременное предоставление запрашиваемой информации. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		
7.Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, проведение педагогических мастер- классов (указать) достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
8. Своевременное повышение квалификации достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
9. Курирование вопросов аттестации педагогических работников достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
10.Курирование вопросов переподготовки и повышения квалификации педагогическими работниками достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
11. Курирование организационной работы с обучающимися ОВЗ достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
12. Курирование организационной работы с обучающимися – мигрантами достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		

Листы эффективности для гл. бухгалтера, бухгалтера, заместителя руководителя по АХР, контрактного управляющего, работников ГБОУ средняя школа № 233

Ф.И.О _____ Подпись_____	балл сотрудника	балл комиссии
1. Выполнение Госзадания достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
2. Отсутствие жалоб со стороны директора, учеников, родителей и учителей. достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
3.Своевременное выполнение поручений. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
4.Исполнение бюджетного финансирования достигнуто в полной мере - 5 баллов (победитель) достигнуто частично - 3 балла (призер) не достигнуто - 0 баллов (участие)		
5.Исполнение кассового плана достигнуто в полной мере - 5 баллов (победитель) достигнуто частично - 3 балла (призер) не достигнуто - 0 баллов (участие)		
6.Своевременное предоставление запрашиваемой информации. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		
7.Осуществление закупок от совокупности годового объема закупок достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
8. Доля контрактов по результатам электронного аукциона достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
9. Своевременное размещение информации на различных платформах достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
10.Организация консолидированных торгов достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		

Листы эффективности для кадрового работника, секретаря директора, специалистов и служащих, работников ГБОУ средняя школа № 233

Ф.И.О _____ Подпись_____	балл сотрудника	балл комиссии
1. Среднемесячное количество вакантных должностей руководителя, специалистов, служащих, педработников, от общего количества руководителя, специалистов, служащих, педработников достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
2. Отсутствие жалоб со стороны директора, учеников, родителей и учителей. достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
3.Своевременное выполнение поручений. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
4.Своевременное предоставление запрашиваемой информации. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		
5. Своевременное размещение информации на различных платформах достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		

Листы эффективности для Рабочих КОРЗ, дворника, МОП, сантехника и электрика работников ГБОУ средняя школа № 233

Ф.И.О _____ Подпись_____	балл сотрудника	балл комиссии
1. Отсутствие жалоб со стороны директора достигнуто в полной мере - 5 баллов не достигнуто - 0 баллов		
2.Своевременное выполнение поручений. достигнуто в полной мере - 5 баллов достигнуто частично - 3 балла достигнуто в малой степени - 1 балл не достигнуто - 0 баллов		
3.Качественное выполнение поручений достигнуто в полной мере – 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		
4 Оперативная ликвидация аварийных ситуаций достигнуто в полной мере – 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		
5 Выход на работу в случае необходимости в выходные и праздничные дни достигнуто в полной мере – 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		
6 Совмещение обязанностей (помощь плотнику, уборщику территории, сантехнику) достигнуто в полной мере – 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		
7 Участие в текущем ремонте учреждения достигнуто в полной мере – 5 баллов достигнуто частично - 3 балла не достигнуто - 0 баллов		