

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБНОУ СПбГЦДТТ
25.09.2019 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБНОУ СПбГЦДТТ

_____ А.Н. Думанский

«25» сентября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения
Санкт-Петербургский городской центр детского технического
творчества**

(в редакции от 28.08.2024 №69/3)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает особенности оплаты труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Санкт-Петербургский городской центр детского технического творчества (далее СПбГЦДТТ)
- 1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, установленных действующим законодательством РФ.
- 1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и иных доходов учреждения в рамках осуществления уставной деятельности, 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. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее – Положение) разработано в соответствии с:
 - Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации,
 - Федеральным [законом](#) "Об образовании в Российской Федерации",
 - [Постановлением](#) Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 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 N 256);
 - [Приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - приказ N 276).
 - (абзац введен [Распоряжением](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2018 N 719-р)
 - Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531-74;
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 №3737-р «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» по утверждению (Методических рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - Методические рекомендации),
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга»;
 - Уставом ГБНОУ СПбГЦДТТ;
 - Приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- иными нормативно-правовыми актами органов управления образованием различного уровня.
- 1.5. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в СПбГЦДТТ трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту – работники).
 - 1.6. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время), а также совмещающих должности.
 - 1.7. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников несет директор СПбГЦДТТ.
 - 1.8. Ответственность за своевременность и правильность начисления заработной платы, выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер СПбГЦДТТ.
 - 1.9. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников СПбГЦДТТ являются:
 - соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности и квалификации работника;
 - отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
 - стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
 - равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
 - нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников или учреждения в целом. Зарплата всегда есть результат оценки индивидуального труда.
 - тарификация работников в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 №3737-р «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» по утверждению (Методических рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - Методические рекомендации),
 - 1.10. Положение принимается общим собранием трудового коллектива СПбГЦДТТ и утверждается директором. Дополнения и изменения вносятся в том же порядке.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче работникам ГБНОУ СПбГЦДТТ в соответствии с их трудовыми затратами.
- 2.2. Система оплаты труда работников ГБНОУ СПбГЦДТТ включают в себя размеры окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

- 2.3. Система оплаты труда работников ГБНОУ СПбГЦДТТ устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций
 - номенклатуры должностей работников государственных учреждений здравоохранения;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - настоящего Положения;
- 2.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 2.5. Оплата труда работников СПбГЦДТТ, 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 договорами, соглашениями, локальными нормативными актами СПбГЦДТТ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.7. Фонд оплаты труда работников СПбГЦДТТ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 2.8. Правила формирования фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат указаны в [приложении 2](#) к Методическим рекомендациям.

3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников СПбГЦДТТ, как государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию (далее - ФОТ), состоит из:

фонда должностных окладов работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию (далее - ФС);

фонда надбавок и доплат государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию (далее - ФНД).

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.

(в ред. [Распоряжения](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 22.01.2019 N 178-р)

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с [приложением 2](#) к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 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 N 256) и [приложением 5](#) к Постановлению N 256.

(в ред. [Распоряжения](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 22.01.2019 N 178-р)

4. Фонда надбавок и доплат

Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times K_{\text{нд}},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

$K_{\text{нд}}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

4.1. Рекомендация по формированию фонда надбавок и доплат

4.1.1 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.2 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда образовательная организация может руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными [приказом](#) Госкомитета СССР по народному

образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

4.1.3 При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

4.2.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в локальном акте учреждения.

4.2.2. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

4.2.3. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.2.4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.2.5. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, в размере до 300%

привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях и центрах, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно приложению 8 к постановлению N 256.

4.2.7. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций и центров, 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.

5. Должностные оклады руководителя

- Группа по оплате труда руководителя СПбГЦДТТ, государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (далее - образовательная организация), определяется один раз в год Комитетом по образованию, в соответствии с установленным порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления СПбГЦДТТ.
- Должности главных специалистов (главных инженеров, главных методистов и др.) предусматриваются для введения в СПбГЦДТТ, как крупной образовательной организации, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей, с возложением на соответствующих работников функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности образовательной организации, а также по координации и методическому руководству группами специалистов, в том числе методическими комиссиями, объединениями, секциями образовательных организаций.

Должность главного бухгалтера вводится в СПбГЦДТТ, на основании ведения бухгалтерского учета и составляющего законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой она отнесена по оплате труда руководителей.

- Должности "старший методист", "старший инструктор-методист", "старший тренер-преподаватель" могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также в виде исключения и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.
- Должности руководителей различных уровней управления

Уровень управления (Кб)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательного учреждения; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера

5.1. Расчет должностного оклада руководителя

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителю (директору СПбГЦДТТ) коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится СПбГЦДТТ.

Иным руководителям СПбГЦДТТ коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя (директора) СПбГЦДТТ.

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

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно [приложению 1](#) к постановлению N 256.

5.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

5.2.1. Коэффициент специфики работы

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

5.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с [пунктом 2.3](#) приложения 1 к постановлению N 256.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с [приказом](#) N 276, 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 в соответствии со [статьей 3](#) Закона Санкт-Петербурга.

(в ред. [Распоряжения](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2018 N 719-р)

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к

ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

(в ред. [Распоряжения](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2018 N 719-р)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со [статьей 3](#) Закона Санкт-Петербурга.

5.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

[группами](#) по оплате труда руководителей образовательных организаций и центров, установленными в приложении 3 к постановлению N 256 ([порядок](#) отнесения к группам по оплате труда указан в приложении 1 к Методическим рекомендациям);

объемными [показателями](#), характеризующими масштаб управления образовательными организациями и центрами, согласно приложению 4 к постановлению N 256.

5.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться [пунктом 2.5](#) приложения 1 к постановлению N 256.

Уровень управления (Кб)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательного учреждения; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера

Пример расчета должностного оклада руководителя

$$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6,$$

где:

$O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя;

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

6. Должностные оклады специалистов (служащих) СПбГЦДТТ

6.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) СПбГЦДТТ

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

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

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно [приложению 1](#) к постановлению N 256.

6.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

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

коэффициент стажа работы;

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников СПбГЦДТТ, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем СПбГЦДТТ в соответствии с положением об оплате труда и с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации и центра.

6.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из

стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию.
(в ред. [Распоряжения](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 07.12.2018
N 3473-р)

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в [статье 3-1](#) Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

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

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

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

педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в [статье 3-1](#) Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с [пунктом 2.1](#) приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в [статье 3-1](#) Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в [статье 3-1](#) Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с [Законом](#) Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Коэффициент стажа для медицинского работника

От 0 до 2 – 0,15

От 2 до 5 – 0,4

От 5 до 10 – 0,46

От 10 до 20 – 0,47

Более 20 лет – 0,5

6.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с [приложением 2](#) к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в [пункте 1.1](#) приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается руководящим и педагогическим работникам СПбГЦДТТ, как государственному нетиповому образовательному учреждению. В том числе медицинскому работнику, медсестре.

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

6.2.3. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с [пунктом 2.3](#) приложения 1 к постановлению N 256.

(в ред. [Распоряжения](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2018 N 719-р)

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с [приказом](#) N 276, 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 в соответствии со [статьей 3](#) Закона Санкт-Петербурга.

(в ред. [Распоряжения](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2018 N 719-р)

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

(в ред. [Распоряжения](#) Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2018 N 719-р)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со [статьей 3](#) Закона Санкт-Петербурга.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной

организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

$O_{\text{сп}}$ - размер должностного оклада специалиста;

B_0 - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$O_c = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

O_c - размер должностного оклада служащего;

B_0 - величина базового оклада <2>;

<2> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

6.2.5. Особенности и условия оплаты отдельных категорий работников

Работникам СПбГЦДТТ, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), как молодым специалистам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное 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 образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся

основным местом работы.

- Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
	2	3	4
	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

7. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

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

Размер тарифной ставки (оклада) работников СПбГЦДТТ, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно [таблице 1](#) приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k,$$

где:

$T_{c(o)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно [таблице 1](#) приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

7.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

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

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в [таблице 2](#) приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

7.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих [положениях](#) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих)

Тарификация рабочих СПбГЦДТТ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих СПбГЦДТТ 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 образовательных организаций в соответствии со [статьей 4](#) Закона Санкт-Петербурга.

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

$$T_{c(o)} = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

где:

$T_{c(o)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно [таблице 1](#) приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

K_c - [коэффициент](#) специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256;

K_k - [коэффициент](#) квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256.

8. Тарификация и порядок ее проведения

- 8.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей и специалистов ГБНОУ СПбГЦДТТ, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках.
- 8.2. Сроки проведения тарификации утверждаются директором. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов и рабочих.
- 8.3. В целях тарификации работников в учреждении, на основании приказа директора создана и действует тарификационная комиссия.
- 8.4. Тарификация работников учреждения проходит 2 раза в год или в случае изменения у сотрудника какого-либо коэффициента в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Порядок выплаты заработной платы

- 9.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:
 - I часть зарплаты – 26-го числа каждого месяца, рассчитывается за фактически отработанное время (с 1 по 15-е число)
 - II часть зарплаты – 11-го числа каждого месяца.При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. Денежные средства перечисляются на личную карту сотрудника в Санкт-Петербургский филиал ОАО «Банк «Санкт-Петербург».
- 9.2. Одиннадцатого числа каждого месяца (в день выплаты II части зарплаты) каждому работнику должен выдаваться расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.
- 9.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последующий день выплаты зарплаты.
- 9.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала. Пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня назначаются на основании электронного больничного листка, предоставленного в онлайн-режиме СФР (социальный фонд России). Выплата пособия осуществляется в порядке, установленном для выплаты работникам организации заработной платы.
- 9.5. Премии по результатам труда, доплаты, надбавки и материальная помощь и выплачиваются вместе с заработной платой.

10. Материальное стимулирование работников

10.1. Общие положения

10.1.1. Материальное стимулирование устанавливается в целях создания условий для повышения активности и инициативы работников, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду и социальной защищенности работников СПбГЦДТТ, отражает принципы справедливости, дифференцированность подхода, оценки труда по конечному результату.

10.1.2. Для материального поощрения работников СПбГЦДТТ за успехи в трудовой

деятельности, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров в ГБНОУ СПбГЦДТТ, решение задач социальной защищенности сотрудников ГБНОУ СПбГЦДТТ устанавливаются следующие виды материального стимулирования работников:

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

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

премия – единовременная выплата за успешное и качественное выполнение работы за определенный промежуток времени согласно утвержденным критериям;

материальная помощь – единовременное денежное пособие сотрудникам в связи со сложным финансовым положением, состоянием здоровья или иными социально-экономическими причинами.

стимулирующие выплаты за эффективность – педагогическим и иным работникам.

10.2. Порядок установления доплат

10.2.1. Доплаты к должностным окладам (ставка) устанавливаются педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, за работу в выходные и праздничные дни, в пределах установленного фонда оплаты труда, при этом доплаты устанавливаются при условии качественного выполнения основного объема работы в соответствии с должностными обязанностями.

10.2.2. Доплаты работникам ГБНОУ СПбГЦДТТ могут устанавливаться на определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) с учетом выделенных средств и финансовых возможностей ГБНОУ СПбГЦДТТ.

10.2.3. Доплаты устанавливаются как в суммовом выражении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

10.2.4. Доплаты директора к должностному окладу устанавливаются приказом Председателя Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга.

10.2.5. Доплаты сотрудников утверждаются директором ГБНОУ СПбГЦДТТ

10.2.6. Решение об установлении доплат оформляется приказом.

10.2.7. Приказом директора с работника могут быть сняты ранее установленного срока доплаты в случае:

- прекращения выполнения дополнительных обязанностей в силу объективных причин (перехода на другую работу, болезни, препятствующей выполнению работы и т.п.);
- прекращения выполнения дополнительных обязанностей вследствие нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работника, подтвержденного в установленном законодательством порядке;
- окончания срока действия доплат;
- отказа работника от выполнения дополнительной работы, за которую были определены доплаты;
- снижения качества работы по основной должности.

10.3. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам и иным работникам.

10.3.1. Решение о назначении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат и

оформляется приказом директора Учреждения.

- 10.3.2. Расчет стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется один раз в полугодие на основании материалов о своей деятельности, представляемых работником, и оцениваемых комиссией Учреждения в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности, принятыми Учреждением. В случае изменения размера фонда надбавок и доплат Учреждения в течение отчетного полугодия, комиссией по установлению стимулирующих выплат заново определяется часть фонда надбавок и доплат на осуществление стимулирующих выплат, заново рассчитывается стоимость одного балла (в рублях) для каждого работника, при этом сумма набранных работником баллов в течение отчетного полугодия остается неизменной
- 10.3.3. Комиссия по установлению стимулирующих выплат рассматривает материалы по самоанализу деятельности работника, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению выплат стимулирующего характера или отказе.
- 10.3.4. Основными принципами оценки достижений работников Учреждения являются: единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных; соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
- 10.3.5. Размер выплат стимулирующего характера за определенный период определяется следующим образом:
- определяется часть фонда надбавок и доплат на осуществление стимулирующих выплат; производится подсчет баллов работника, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за отчетный полугодовой период;
 - суммируются баллы, полученные всеми работниками Учреждения (общая сумма баллов); соответствующая стимулирующая часть фонда надбавок и доплат делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
 - денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника, и определяется размер выплат стимулирующего характера;
 - в случае изменения размера фонда надбавок и доплат Учреждения в течение отчетного периода, комиссией по установлению стимулирующих выплат определяется соответствующая стимулирующая часть фонда надбавок и доплат и делится на общую сумму баллов, в результате получается новый денежный вес (в рублях) одного балла.
- 10.3.6. На основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат об установлении и назначении выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности, директор Учреждения издает приказ о выплатах стимулирующего характера работникам. При изменении стоимости одного балла в течение отчетного периода на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат директор Учреждения издает приказ о выплатах стимулирующего характера. (Приложение 1)
- 10.3.7. Необходимым условием для начисления стимулирующих выплат работнику является отсутствие у работника официально оформленных дисциплинарных взысканий. Выплаты стимулирующего характера не осуществляются в течение одного года, следующего за месяцем получения работником любого дисциплинарного взыскания. По истечении указанного срока стимулирующие выплаты осуществляются в установленном порядке.

10.4. Порядок установления надбавок

- 10.4.1. Надбавки могут устанавливаться работникам СПбГЦДТТ за сложность и напряженность, увеличение объема работы, которое заключается в важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, значительном объеме выполняемых поручений, в высоких достижениях в работе, высокой исполнительской дисциплине.
- 10.4.2. Надбавки работникам СПбГЦДТТ могут устанавливаться на определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) с учетом выделенных средств и финансовых возможностей СПбГЦДТТ.
- 10.4.3. Надбавки устанавливаются как в суммовом выражении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).
- 10.4.4. Надбавки директора к должностному окладу устанавливаются приказом Председателя Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга.
- 10.4.5. Надбавки педагогическим работникам СПбГЦДТТ устанавливаются на основании самоанализа педагогического работника, результата собеседования с экспертной группой и решения Комиссии по назначению баллов стимулирующего характера педагогическим работникам (далее Комиссия) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников СПбГЦДТТ. (Приложение 1)
- 10.4.6. Надбавки непедагогическим работникам СПбГЦДТТ устанавливаются на основании самоанализа работника, результата собеседования с непосредственным руководителем работника, дальнейшем представлении непосредственного руководителя на административном совете и решения административного совета СПбГЦДТТ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников СПбГЦДТТ.
- 10.4.7. Стимулирующие надбавки руководителям 2 и 3 уровня управления, прочим специалистам, служащим и рабочим СПбГЦДТТ устанавливаются по определенным критериям. (Приложение № 2).
- 10.4.8. Надбавки сотрудников назначаются и утверждаются директором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников СПбГЦДТТ.
- 10.4.9. Решение об установлении надбавок оформляется приказом СПбГЦДТТ.
- 10.4.10. Приказом директора, надбавки могут быть сняты ранее установленного срока, с педагогических работников на основании решения Комиссии и с иных работников решением административного совета в случае:
 - прекращения выполнения дополнительных обязанностей в силу объективных причин (перехода на другую работу, болезни, препятствующей выполнению работы и т.п.);
 - прекращения выполнения дополнительных обязанностей вследствие нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работника, подтвержденного в установленном законодательством порядке;
 - окончания срока действия надбавок;
 - отказа работника от выполнения дополнительной работы, за которую были определены доплаты;
 - снижения качества работы по основной должности;
 - наличие обоснованных жалоб

10.5. Порядок премирования

10.5.1. Премии сотрудникам СПбГЦДТТ производятся по решению директора СПбГЦДТТ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников СПбГЦДТТ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений СПбГЦДТТ и иных работников, подчиненных заместителям директора СПбГЦДТТ.
- остальных работников СПбГЦДТТ – по представлению руководителей структурных подразделений.

10.5.2. Конкретный размер выплат премирования по итогам работы определяется в абсолютном размере до 150 тыс.руб.

10.5.3. Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и квалификационной характеристике;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, учебных планов и программ;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка СПбГЦДТТ, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений директора;
- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей, администрации, внешних инстанций.

10.5.4. Премия может быть увеличена, если деятельность работника СПбГЦДТТ отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий за отчетный период;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем в учебных, методических, хозяйственных вопросах;
- высокие достижения обучающихся, подкрепленные документально (победы в конкурсах, соревнованиях и т.д.);
- большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

10.5.5. Премии в связи с торжественными датами: юбилейными, памятными и праздничными:

- юбилейные – со дня рождения 50, 55, 60, 65 лет и т.д.
- к памятным датам относятся: работа в СПбГЦДТТ в течение 25, 30, 35, 40 и т.д.; назначение пенсии по старости; награждение правительственной наградой или присвоение звания.
- к праздничным датам относятся: Новый год и Международный день учителя, начало учебного года, 8 марта и 23 февраля, иные праздничные даты
- по итогам полугодия и учебного года.

10.5.6. При наличии обоснованных претензий, подтвержденных документально, кандидатура работника снимается с премирования или размер премии уменьшается.

10.5.7. Критерии премирования за успешное и качественное выполнение работ являются примерными и могут изменяться в зависимости от результатов деятельности работников СПбГЦДТТ и наличия финансовых средств. (Приложение №2)

10.6. Порядок оказания материальной помощи

Материальная помощь выплачивается для обеспечения социальных гарантий работников СПбГЦДТТ. Материальная помощь сотрудникам утверждается директором СПбГЦДТТ на основании личного заявления сотрудника или представления непосредственного руководителя.

10.6.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти родственников, длительного заболевания, ухода за детьми;
- в целях социальной поддержки в связи с трудным финансовым положением;
- в связи с событиями личной жизни работника (вступление в законный брак, рождение ребенка).

10.6.2. Размер материальной помощи определяется исходя из наличия финансовых средств.

10.6.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу директора Учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

10.6.4. Материальная помощь может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам.

10.7. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда надбавок и доплат за работу и от экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года и из привлеченных средств

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Штатное расписание СПбГЦДТТ утверждается директором СПбГЦДТТ.

11.2. Штатное расписание включает в себя все должности СПбГЦДТТ и составляется по видам персонала: административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала, рабочих.

Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования
(за период 1) с 01.07. ____ по 31.12. ____ (или период 2) с 01.01. ____ по 30.06. ____)

ФИО _____
 Название программы _____
 Отдел _____

№ п/п	Показатели	Расчет по баллам	Конкретный перечень предоставляемых материалов за определённый период (название меропр., дата проведения, ФИ участника, победителя и т.д.)	Самооценка педагога <i>балл</i>	Экспертная оценка (на основе собеседования) <i>балл</i>	Примечание
Критерий 1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса (К-1)						
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года/срока обучения	От 100% до 90% на момент проверки - 12 баллов От 90% до 70% на момент проверки - 10 баллов от 69,9% до 50% - 5 баллов от 49,9% до 30% - 1 балл ниже 30% - 0 баллов* Не допускаются к рассмотрению***				По результатам контроля Баллы умножаются пропорционально нагрузке *Не допускаются к рассмотрению ***исключение ПДО только пришедшие на работу первый раз проходящие процедуру рассмотрения и (или) с длительными б/л
1.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках, турнирах, смотрах)	Уровень: 1.учрежденческий – 1 балл; 2. городской - 2 балла; 3.федеральный/всероссийский международный – 3 балла.				Без учета победителей, призеров и лауреатов. Положение о мероприятии, приказы об участии, заявка Количество баллов суммируется относительно уровня

1.4.	Результативность участия (Гран-при, победители, призеры, лауреаты) обучающихся в мероприятиях различного уровня, спортивные достижения	Уровень: 1.учрежденческий – 1 балл; 2. городской - 2 балла; 3.федеральный/всероссийский международный – 3 балла.				Награды, протоколы, подтверждающие результативность Количество баллов суммируется относительно уровня
1.5.	Продолжение образовательного процесса в летний период, каникулярный период	2 балла				Фото отчёт, план, локальный акт о выезде
1.6.	Организация и проведение культурно-досуговой и социально-значимой деятельности (учебные выезды, экскурсии, праздники, концерты, спектакли, акции, проекты и пр.)	Уровень: 1.коллектив/учреждение - 1 балл; 2. городской - 2 балла; 3.федеральный/всероссийский международный – 3 балла.				Согласно плана воспитательной работы и образовательной программы Баллы могут суммироваться Количество баллов суммируется относительно уровня
1.7.	Организация мероприятий во взаимодействии с семьями обучающихся:	1.родительские собрания – 1 балл , 2.открытые занятия, совместные мероприятия с родителями – 1 балл.				В соответствии с планом (тема, дата, лист регистрации) Фото отчёт, конспект занятия, отзыв
1.8.	Удовлетворенность детей и родителей условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ	1 балл				Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общ. орган. и юр. лиц, отзывы на сайте, итоги мониторинга
1.9.	Осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ, расширение образовательного пространства, реализация программ и проектов в рамках сотрудничества	Уровень: 1.учрежденческий – 1 балл; 2. городской - 2 балла; 3.федеральный/всероссийский международный – 3 балла.				Баллы могут суммироваться Количество баллов суммируется относительно уровня
1.10.	1. Выбор выпускниками					ФИО обучающихся,

	дальнейшего образования или будущей профессии по <i>профилю</i> детского объединения 2. Преемственность перехода на более высокий уровень обучения по другой образовательной программе	1. 1 балл 2. 1 балл				справка из образовательного учреждения, списки в журналах
1.11.	Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся (представление работ)	Уровень: 1.учрежденческий – 1 балл; 2. городской - 2 балла; 3.федеральный/всероссийский международный – 3 балла.				Баллы могут суммироваться Количество баллов суммируется относительно уровня
1.12.	Использование в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий	1 балл				Учебно-методический комплекс, рабочая программа, фотоматериалы с датами проведения
1.13.	Отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчет.)	1 балл				
		Количество баллов по К1				
Критерий 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства (К2)						
2.1.	Развитие учебно-методического комплекса, разработка и использование учебно - методического обеспечения образовательного процесса:	1.сохранность кабинета – 1 балл, 2. использование в образовательном процессе учебно-методического комплекса, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, учебного оборудования кабинета - 1 балл, 3. разработка методической продукции – 2 балла.				Пособия, разработки, рекомендации за отчётный период) Методическая разработка с рецензией и прохождением процедуры утверждения на методическом совете Рабочая программа Баллы могут суммироваться

2.2.	Применение в образовательном процессе технологического оборудования (станки, муфельные печи, тренажёры) и материалов, требующих больших трудозатрат по обслуживанию, заготовке и подготовке к работе:	за количество часов (полная ставка и больше) - 2 балла , за количество часов (меньше ставки) - 1 балл.				Например: авиа и авто моделирование, моделирование одежды, изготовление моделей и макетов Технологическое обеспечение (обжиг, заправка станков, ремонт оборудования)
2.3.	Использование в образовательном процессе информационно-коммуникативных технологий:	1. наличие сайта, рубрики на сайте ОУ, Вконтакте, блоге (по направлению деятельности), обновление информации - 1 балл, 2. использование электронных образовательных ресурсов Разовое – 1 балл Система – 2 балла				Скриншот (даты обновлений), конспекты занятий за отчётный период, рабочая программа
2.4.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсных мероприятиях, программах, грантах, проектах, выставках	Уровень: 1. учреждение – 1 балл; 2. городской - 1/2 балла; 3. федеральный/всероссийский /международный 2/3 балла; 4. заочная форма - 1 балл. (участник / победитель, призер, лауреат)				Дипломы, положения, локальные акты Баллы могут суммироваться Количество баллов суммируется относительно уровня
2.5.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Публикации, выступления на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации и пр. мероприятиях	Уровень: 1. учреждение – 1 балл; 2. городской - 2 балла; 3. федеральный/всероссийский , международный - 3 балла; 4. заочная форма - 1 балл.				Публикации, текст выступления, программа Баллы могут суммироваться
2.6.	Создание и ведение портфолио коллектива детского объединения	1 балл				Продолжение ведения о жизни детского коллектива за отчётный период
2.7.	Участие в	участник – 1 балл,				Локальные акты,

	исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности , творческих лабораториях, экспериментальных группах:	руководитель – 2 балла ,				результаты, тема, дата, текст выступления
2.8.	Участие в системе методической работы, общественная активность педагога:	1. посещение мероприятий (семинаров, конференций, круглых столов и пр.) – 1 балл , 2. работа на субботнике, в составе жюри, судейской коллегии, комиссий – 2 балла .				Дата, тема, программа, лист регистрации Судейские протоколы, локальные акты Баллы могут суммироваться
2.9.	Руководство рабочей группой, временным творческим, методическим объединением, исполнение функций наставника	2 балла				Локальный акт, отзывы руководителя.
		Количество баллов по К2				
Критерий 3. Обеспечение доступности качественного образования (К3)						
3.1.	Работа с обучающимися, нуждающимися в педагогической поддержке.	Эпизодическая работа – 1 балл Система работы – 2 балла				Согласно базе данных, плану, программе, видимых результатов
3.2.	Система работы, направленная на поддержку особо одарённых детей.	Эпизодическая работа – 1 балл Система работы – 3 балла				Согласно базе данных, плану, программе, видимых результатов
		Количество баллов по К3				
Критерий 4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (К4)						
4.1.	Наличие благодарностей, грамот, поощрений	Уровень: 1. учреждение – 1 балл; 2. городской - 2 балла; 3. федеральный/всероссийский, международный - 3 балла.				За оцениваемый период за каждую награду Количество баллов суммируется относительно уровня
4.3.	Отсутствие обоснованных	3 балла				

	жалоб и дисциплинарных взысканий, Соблюдение «Кодекса этики педагогических работников» своевременное и качественное ведение документации					По итогам контроля
4.4.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов и другое.	3 балла				По итогам контроля
	Количество баллов по К4					
Итого максимальное количество баллов по всем критериям						

Ознакомлен с кол-вом баллов: _____ (ФИО)

Согласовано зав.отделом: _____ (ФИО)

Показатели эффективности деятельности педагога – организатора
(за период 1) с 01.07. ____ по 31.12. ____ или 2) с 01.01. ____ по 30.06. ____)

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Расчет по баллам	Самооценка педагога-организатора, <i>балл</i>	Экспертная оценка (на основе собеседования) <i>балл</i>	Примечание
Критерий 1. Обеспечение высокого уровня реализации организационно-массовой работы (К-1)					
1.1	Планирование, организация и проведение мероприятий для привлечения и сохранения контингента обучающихся	Разовое – 1 балл Системная работа – 3 балла			Проведение мероприятий в рамках Дней открытых дверей, экскурсии-знакомства с Учреждением и т.д. Наличие обязательного пакета документов: план работы, приказ, сценарий мероприятия, аналитическая справка.
1.2.	Разработка и реализация досуговых программ	Уровень: 1. разовая игровая программа – 2 балла 2. длительная досуговая программа – 5 балла			Наличие оформленной <u>программы</u> (пояснительная записка, план, результативность, аналитическая справка). Наличие экспертизы методического совета. Положения не учитываются. Баллы могут суммироваться

		3. участие в разработке программы – 1 балл			
1.3.	Мониторинг участия обучающихся в досуговых программах (на уровне учреждения)	2 балла			Наличие мониторинга (полный пакет: статистика, планирование, аналитическая справка)
1.4.	Организация и проведение культурно-досуговой и социально-значимой деятельности (учебные выезды, экскурсии, праздники, концерты, спектакли, акции, проекты и пр.) для обучающихся и родителей	Разовая работа – 1 балл Системная работа – 3 балла			Согласно плана воспитательной работы и образовательной (досуговой) программы. Не включает городские массовые мероприятия, входящие в план на уч.г. Баллы не суммируются
1.5.	Организация деятельности детских общественных объединений	Уровень: 1. учреждение – 2 балл 2. городской – 5 баллов			Наличие плана деятельности и плана развития детского общественного объединения, результативность, аналитическая справка. Баллы могут суммироваться.
1.6.	Организация мероприятий во взаимодействии с семьями обучающихся.	Наличие материалов, отражающих работу с родителями: эпизодическая работа – 1 балла системность работы с родителями – 2 балла			В соответствии с планом работы (тема, дата, лист регистрации) Фото отчёт, конспект занятия/мероприятия, отзывы. Баллы не суммируются
1.7.	Сетевое партнерство в реализации программ и проектов в рамках сотрудничества и совместной деятельности по (при) организации массовых мероприятий.	3 балла			Наличие договора, плана реализации проекта/программы, аналитической справки, письменных благодарностей.

1.8.	Удовлетворенность детей и родителей качеством массовых мероприятий	Эпизодическая работа – 1 балл Системная работа – 3 балла			Анкетирование, мониторинг удовлетворенности, отзывы на сайте/в соц.сетях, ведение книги отзывов. Баллы не суммируются
1.9.	Информационно-просветительская работа с обучающимися, родителями	Выпуск печатных материалов, информационных видеороликов – 2 балла Своевременная подготовка и предоставление информации о событиях для размещения на сайте, в офиц.аккаунтах учреждения в социальных сетях – 1 балл Оформление информационных стендов – 1 балл			Наличие макетов информационных материалов, фотографий стендов, скриншотов Наличие подтверждения/выдержки из контент-плана ИАЦ Баллы могут суммироваться
1.10.	Реализация плана воспитательной работы по направлениям духовно-нравственного развития обучающихся	3 балла			Реализация в течении года программ нравственного, патриотического, этического и т.д. воспитания обучающихся
1.11.	Оформление документации для обеспечения нужд организационно – массового отдела в соответствии с планом массовых мероприятий	Техническое задание, мониторинг – 1 балл Полное сопровождение – 2 балла			Наличие пакета документов (копии). Баллы не суммируются
1.12.	Отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчет)	1 балл			
	Количество баллов по К1				
Критерий 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства (К2)					

2.1.	Развитие учебно-методического комплекса, разработка.	<p>Сохранность кабинета – 1 балл</p> <p>Пополнение фильмотеки, аудиотеки, игротеки готовыми продуктами (не собственного производства) – 1 балл</p> <p>Разработка собственного мультимедийного контента – 2 балла</p> <p>Разработка готовой методического продукции (сборники, методические пособия) – 3 балла</p>			<p>Предоставление перечня фильмотеки, аудиотеки, игротеки готовыми продуктами (не собственного производства) с указанием на новые материалы</p> <p>Предоставление обоснования для разработки – выдержка из плана, положение о мероприятии и т.д.</p> <p>Наличие обязательной экспертизы методического совета.</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>
2.2.	Результативность участия педагога- организатора в профессиональных конкурсных мероприятиях, программах, грантах, проектах, выставках	<p>Уровень (участник / победитель, призер, лауреат):</p> <p>учрежденческий – 1 балл</p> <p>городской - 2 балла</p> <p>федеральный/всероссийский/международный 3/4 балла</p> <p>заочная форма – 1 балл</p>			<p>Дипломы, положения, локальные акты</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>
2.3.	Помощь в подготовке педагогических сотрудников к участию организатора в профессиональных конкурсных мероприятиях, программах, грантах, проектах, выставках	3 балла			<p>Наличие положения о конкурном мероприятии, подготовленных материалов</p>
2.4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Публикации, выступления на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации и пр. мероприятиях	<p>Уровень:</p> <p>учрежденческий – 1 балл;</p> <p>городской - 2 балла;</p> <p>федеральный/всероссийский, международный - 3 балла;</p> <p>заочная форма - 1 балл.</p>			<p>Публикации, текст выступления, программа</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>

2.5.	Общественная активность педагога-организатора: участие в экспертных комиссиях; в судейской коллегии, в жюри профессиональных конкурсов, фестивалей, в деятельности Учреждения	Работа в составе жюри, судейской коллегии, комиссий, субботник – 2 балл Участие в работе (посещение) семинаров, конференций, круглых столов и пр. – 1 балл			Дата, тема, программа, лист регистрации Судейские протоколы, локальные акты, справки Баллы могут суммироваться
2.6.	Социальные связи и использование социокультурного пространства города при проведении массовых мероприятий	Уровень: городской – 2 балла международный – 3 балла;			Информационные письма, соглашения о сотрудничестве, локальные акты Баллы могут суммироваться
2.7.	Руководство рабочей группой, временным творческим, методическим объединением, исполнение функций наставника	2 балла			Локальный акт, отзыв руководителя, план работы
Количество баллов по К2					
Критерий 3. Обеспечение доступности качественного образования (К3)					
3.1.	Вовлечение обучающихся, нуждающихся в педагогической поддержке, в массовые мероприятия.	Эпизодическая работа – 1 балл Система работы – 3 балла			В соответствии с планом воспитательной работы, календарем массовых мероприятий. Баллы не суммируются
3.2.	Тьюторское сопровождение обучающихся	Программа сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов, проектов – 2 балла Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов,			Наличие программы, плана работы, материалов индивидуальной работы, аналитической справки. Баллы могут суммироваться

		проектов с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью – 2 балла			
3.3.	Диагностика и выявление индивидуальных особенностей, интересов и потребностей обучающихся	Эпизодическая работа – 1 балл Система работы – 2 балла			Наличие программы, плана работы, материалов индивидуальной работы, аналитической справки. Баллы не суммируются
3.4.	Выявление и поддержка одарённых детей.	Эпизодическая работа – 1 балл Система работы – 3 балла			Наличие программы, плана работы, материалов индивидуальной работы, аналитической справки. Баллы не суммируются
	Количество баллов по К3				
Критерий 4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (К4)					
4.1.	Наличие благодарностей, грамот, поощрений	Уровень: учреждение – 1 балл; городской - 2 балла; федеральный/всероссийский, международный - 3 балла.			За оцениваемый период за каждую награду. Количество баллов суммируется относительно уровня
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, Соблюдение «Кодекса этики педагогических работников» своевременное и качественное ведение документации	3 балла			По итогам контроля

4.4.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов и другое.	3 балла			По итогам контроля
	Количество баллов по К4				
Итого максимальное количество баллов по всем критериям					

Ознакомлен с кол-вом баллов: _____ (ФИО)

Согласовано зав.отделом: _____ (ФИО)

Показатели эффективности деятельности методиста
(за период 1) с 01.07. _____ по 31.12. _____ или 2) с 01.01. _____ по 30.06. _____)

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Расчет по баллам	Конкретно выполненная работа	Самооценка методиста <i>балл</i>	Экспертная оценка (на основе собеседования) <i>балл</i>	Примечание
Критерий 1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса (К-1)						
1.1.	Методическое сопровождение деятельности учреждения и проведение оценки качества обучения по образовательным программам.	2 балла				Наличие аналитических материалов по образовательным программам (с учетом проведения всех видов контроля за отчетный период); по деятельности ОУ города
1.2.	Реализация собственной методической темы	2 балла				Наличие документов, подтверждающих наличие методической темы. Аналитические материалы, рекомендации. Промежуточные и итоговые результаты. Портфолио.
1.3.	Сотрудничество и методическая помощь в организации и обеспечения образовательного процесса	Уровень: Учрежденческий – 1 балл городской/ всероссийский – 2 балла				Городского/всероссийского уровней: Наличие записи в книге консультаций Программа мероприятия по плану воспитательной работы . Анализ занятия (мероприятия). Материалы занятия (мероприятия). Рекомендации по совершенствованию содержания образовательного процесса. Баллы могут суммироваться относительно уровня.
1.4.	Помощь в организации мероприятий по взаимодействию с семьями обучающихся:	Родительские собрания, открытые занятия, совместные мероприятия с родителями – 1 балл				В соответствии с планом (тема, дата, лист регистрации). Фото отчет. Конспект занятия, анализ.
1.5.	Осуществление сетевого партнерства, расширение	Уровень: городской – 2 балла				Программы, договоры, локальные акты.

	образовательного пространства, реализация программ и проектов в рамках сотрудничества. Социальные связи.	всероссийский (федеральный)/ международный – 3 балла				Баллы могут суммироваться.
1.6.	Организация и проведение курсов повышения квалификации, ГУМО	Помощь в организации – 1 балл Чтение лекций (выступления) – 2 балла Куратор (руководитель) – 3 балла				Программы, листы регистрации, локальные акты, цикл семинаров (более 12 часов) Баллы могут суммироваться.
1.7.	Наличие реализуемой программы повышения квалификации педагогических работников (курсы, обучающие семинары)	Программа (курсы, семинары) – 1 балл				Наличие программы курсов или системы (цикла) семинаров
1.8.	Реализация программы повышения квалификации педагогических работников (система обучающих семинаров в СПбГЦДТТ	Семинар 2-х часовой – 1 балл Семинар от 2 до 10 часов – 2 балла				Реализация программы, аналитические материалы, папка курсов, локальные акты, листы регистрации Баллы могут суммироваться.
1.9.	Использование электронных образовательных материалов, созданных самостоятельно	1 балл				Перечень электронных образовательных ресурсов, скриншоты страниц, мероприятия с использованием электронных образовательных ресурсов
1.10.	Оформление документации по госзакупкам (описание объекта закупки) и участие в мониторинге для обеспечения нужд отдела в соответствии с планом массовых мероприятий	Техническое задание, мониторинг – 1 балл Полное сопровождение – 2 балла				Наличие соответствующих документов (копии). Баллы не суммируются.
1.11.	Помощь в организации и проведении массовых мероприятий спортивно – технической и научно – технической направленности различного	Уровень: учрежденческий – 1 балл городской – 2 балла федеральный/ всероссийский/				В соответствии календарем массовых мероприятий. Самоанализ. Аналитические материалы, отчеты, информационные материалы.

	уровня	международный – 3 балла				Баллы могут суммироваться.
1.12	Участие в общественной жизни СПбГЦДТТ (субботники, подготовка корпоративных мероприятий и др.)	2 балла				Отчеты, отзывы, информационные материалы
	Количество баллов по К1					
Критерий 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства (К2)						
2.1.	Развитие учебно-методического комплекса, разработка и использование учебно – методического обеспечения образовательного процесса:	- Пополнение фонда методического отдела (дидактические материалы, наглядные пособия, памятки, инструкции) – 1 балл - Методические пособия, методические разработки, методические рекомендации, положения, за отчетный период и т.п.) – 2 балла - Издание методической продукции (пособия, разработки, рекомендации, сборники) – 3 балла - Сохранность кабинета – 1 балл				Наличие методических материалов, утвержденных на НМС Баллы могут суммироваться.
2.2.	Использование информационно-коммуникативных технологий:	Своевременная подготовка и размещение информации о событиях на сайте, в офиц.аккаунтах учреждения в социальных сетях (пресс – релизы, пост-релизы, информационные письма и т.п.), ведение рубрики (страницы) методического отдела на сайте учреждения Разовое – 1 балл Система – 2 балла				Скриншоты, пресс и пост релизы, информация. Наличие подтверждения/выдержки из контент-плана ИАЦ
2.3.	Результативность участия	Уровень (участник /				Дипломы, положения, локальные акты

	методиста в профессиональных конкурсных мероприятиях, программах, грантах, проектах, выставках (методической продукции).	победитель, призер, лауреат): учреждение – 1/2 балла городской – 2/3 балла всероссийский(федеральный) /международный 3/4 балла заочная форма – 1 балл				Количество баллов суммируется относительно уровня.
2.4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Публикации, выступления на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации и пр. мероприятиях. Участие в конференциях, семинарах и т.п.	Участие в конференциях, семинарах – 1 балл Публикации: Уровень: городской – 2 балла всероссийский (федеральный)/ международный – 3 балла заочный – 1 балл Выступления: учреждение – 1 балла городской – 2 балла всероссийский (федеральный) /международный 3 балла				Регистрационный лист, программа. Публикации, (ксерокопии выходных данных, содержание, рассмотрение на НМС) При заочной публикации - предоставление текста публикации, подтверждающих сертификатов и иных документов Текст выступления, программа. Количество баллов суммируется относительно уровня.
2.5.	Участие в исследовательской, инновационной и опытно-экспериментальной деятельности, в работе творческих лабораторий, экспериментальных группах:	Участник – 1 балл Представление результатов работы (продукта) на научных конференциях (в статусе докладчика) – 2 балла Руководитель – 2 балла				Локальные акты, программы, аналитические материалы, оформленные папки и т.п. Баллы могут суммироваться.

2.6.	Общественная активность методиста: участие в экспертных комиссиях; в судейской коллегии, в жюри профессиональных конкурсов, фестивалей	Уровень: учрежденческий – 1 балл городской – 2 балла всероссийский (федеральный)/ международный – 3 балла				Дата, тема, программа, лист регистрации Судейские протоколы, локальные акты, справки, грамоты, сертификаты Количество баллов суммируется относительно уровня.
2.7.	Воспитательная работа с обучающимися или исполнение функций наставника	Эпизодическая воспитательная работа или исполнение функции наставника – 1 балл Система воспитательной работы – 2 балла				Локальный акт, отзыв руководителя (для наставничества) Скриншоты, индивидуальные планы работы, фотоматериалы, аналитические материалы, разработки мероприятий (для воспитательной работы).
2.8.	Методическая поддержка и сопровождение творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, создание программно-методических материалов):	Уровень: учреждение – 1 балл городской – 2 балла федеральный/всероссийский, международный – 3 балла				Программа, материалы, дипломы Количество баллов суммируется относительно уровня.
Количество баллов по К2						
Критерий 3. Обеспечение доступности качественного образования (К3)						
3.1.	Помощь педагогам в работе с обучающимися, нуждающихся в педагогической поддержке	Эпизодическая работа – 1 балл Система работы – 2 балла				Согласно плану, программе. Наличие аналитических материалов.
3.2.	Помощь педагогам в системе работы, направленной на поддержку одарённых детей.	Эпизодическая работа – 1 балл Система работы – 2 балла				Согласно плану, программе. Наличие аналитических материалов.

	Количество баллов по К3					
Критерий 4. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (К4)						
4.1.	Наличие благодарностей, грамот, поощрений	Уровень: учреждение – 1 балл городской - 2 балла федеральный/всероссийский, международный - 3 балла				За оцениваемый период за каждую награду. Количество баллов суммируется относительно уровня.
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, соблюдение «Кодекса этики педагогических работников», своевременное и качественное ведение документации	3 балла				По итогам контроля
4.4.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов	3 балла				По итогам контроля
	Количество баллов по К4					
Итого максимальное количество баллов по всем критериям						

_____Дата заполнения

Методист _____

Заведующий МЦР ДТТ, ст. методист Давыдова В.Ю.

Критерии оценки эффективности труда руководителей 2 и 3 уровня управления, прочих специалистов, служащих и рабочих СПбГЦДТТ

№ п/п	Наименование критерия	Для руководителей 2 и 3 уровня управления %	Для прочих специалистов, служащих %	Для рабочих %
1.	Выполнение плановых показателей	До 20	До 10	
2.	Исполнительская дисциплина	До 20	До 10	До 5
3.	Интенсивность труда (подготовка призеров конкурсов, смотров, соревнований, выставок на уровне района, города, региона, страны, на международном уровне), выезды в лагеря и иная работа непедагогического персонала	До 50	До 10	До 5
4.	Качественное участие в повышении имиджа учреждения на разных уровнях, в методической работе, района, города, распространение педагогического опыта (написание разработок, книг по направлению деятельности).	До 30	До 10	
5.	Помощь в подготовке и качественное проведение, сопровождение массовых мероприятий уровня района, города, Всероссийского и международного.	До 50	До 10	
6.	Укрепление и сохранность материально-технической базы, сложность и ответственность работы. Эффективная работа над экономностью потребления энергетических, водных и тепловых ресурсов.	До 30	До 10	До 5

№ п/п	Наименование критерия	Для руководителей 2 и 3 уровня управления %	Для прочих специалистов, служащих %	Для рабочих %
7.	Работа в составе общественных организаций, творческих групп, в органах государственного управления, руководство советами	До 20	До 10	
8.	Профессиональная активность в сфере: воспитания, организации и проведения социально значимых и общественно полезных дел, обслуживания и сопровождения образовательного процесса, обеспечение безопасных и комфортных условий организации деятельности СПбГЦДТТ	До 30	До 10	До 5
9.	Организация мероприятий во взаимодействии с семьями обучающихся. Положительные отзывы о работе от участников образовательного процесса: обучающихся, родителей или лиц их заменяющих, педагогов.	До 20	До 10	
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителя услуги	До 30	До 10	До 5
		300	100	25

