

**О ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 342
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

1. Для проведения работы по ежегодному распределению учебной и производственной нагрузки между работниками Государственного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 342 Невского района Санкт-Петербурга (далее – школа) приказом директора школы создается тарификационная комиссия.

2. В состав тарификационной комиссии включаются: заместители директора школы, представители работников, представитель профсоюзной организации.

Председателем тарификационной комиссии является директор школы.

3. Тарификационная комиссия учреждения использует в своей работе действующие нормативные акты Российской Федерации, и органов местного самоуправления

4. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

5. Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

6. Для проведения тарификации работников учреждения директором школы готовятся следующие документы:

- приказ о создании тарификационной комиссии;
- приказ о нагрузке педагогических работников;
- учебный план,
- приказ о комплектовании классов, групп продленного дня;
- приказ о делении классов на группы при изучении отдельных учебных предметов;
- приказ на открытие кружков, групп, студий в учреждении;
- штатное расписание;
- приказы о возложении дополнительных обязанностей на работников учреждения;
- справка об убираемой площади;
- справка о работающих гардеробах;
- карточка уборочных площадей;
- и другие необходимые документы.

7. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября и подписывается председателем тарификационной комиссии.

8. Тарификационный список заполняется по каждому работнику должности в алфавитном порядке.

9. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) или совмещению должностей (профессий) в данном учреждении, отражается отдельными строками по каждому работнику. Также отражается тарификация директора и его

заместителей, выполняющих преподавательскую работу по своей педагогической специальности.

10. Вакантные должности, если они имеются, отражаются в тарификационных списках.

11. Изменение тарификации в течение учебного года осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих школы при
проведении тарификации

N п/ п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			

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

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу

2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15		

		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

КОЭФФИЦИЕНТ

специфики работы, устанавливаемый работникам школы при проведении тарификации

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	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	0,20
2	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20

Группы
по оплате труда руководителей школы

№	Тип государственной	Сумма баллов по объемным показателям по
---	---------------------	---

п/п	образовательной организации Санкт-Петербурга	оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Общеобразовательная организация	Свыше 400	До 400	До 300	-

Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления школой

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
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	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в	За каждый вид	До 15

	зависимости от их состояния и степени их использования)		
8	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
9	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
10	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

Приложение 2
К Положению об оплате труда

**О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 342
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

1. Общие положения

Данное «Положение о критериях оценки качества труда учителей» (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об

утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга» с целью стимулирования качества труда учителя и унификации подходов к оценке качества труда учителя в Государственном бюджетном учреждении средней общеобразовательной школе № 342 Невского района Санкт-Петербурга (далее – школа), а также чтобы результаты труда учителя, определенные как результаты «высокого качественного уровня» в соответствии с критериями оценки качества, оплачивались в целом не менее чем оплачивается труд среднего работника по экономике Санкт-Петербурга.

Выплаты стимулирующих надбавок производятся за счет надтарифного фонда школы как части фонда оплаты труда за качество трудовой деятельности для категории работников в должности «учитель» и осуществляются по представлению руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы учителя за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

с 1 января по 31 августа

с 1 сентября по 31 декабря

Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению надтарифного фонда.

На основании решения комиссии по распределению надтарифного фонда директор школы издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок).

Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации. Председателем комиссии является один из заместителей директора школы. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников школы не чаще двух раз в год.

2. Расчет персонального фонда стимулирующих надбавок (ФСН) учителя

Для расчета персонального ФСН учителя необходимо:

1. провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности учителя с использованием установленных баллов по шкале оценивания индикатора: каждый учитель формирует персональное портфолио по утвержденным в ОУ индикаторам и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества» по итогам периода премирования; премиальное персональное портфолио сдается в комиссию по стимулирующим надбавкам; результатом промежуточной оценки должен быть сводный «балльный» список учителей.

Например: Иванов ВВ. – 160 баллов

Петров ВВ – 251 баллов

Сидоров ВВ – 152 балла

.....
ИТОГО: N баллов

2. определить «цену» 1 «балла качества»: сумму средств ФсН учителя разделить на общее количество баллов, которое набрали работники в должности «учитель».

$$(4) \quad \text{ФсН} / \text{N баллов} = \text{X фсн.у (руб.)}, \quad \text{где}$$

ФсН - денежный размер фонда стимулирующих надбавок по должности «учитель»;
N баллов - общее количество баллов, набранных работниками в должности «учитель» в соответствии с таблицей «Критериев оценки качества труда учителя (Приложение 1);

X фсн.у - «цена» одного «балла качества», выраженная в денежных величинах.

3. рассчитать персональный ФсН учителя: умножить «цену» одного балла качества на количество баллов, которое набрал сотрудник.

$$(5) \quad \text{ФсН (перс.)} = \text{X фсн.у} * \text{N}, \quad \text{где}$$

Например: Иванов ВВ: Xфсн * 160 баллов.

3. Критерии оценки качества труда учителей ГОУ школы № 342

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
Максимальный совокупный балл по К1 = 90 баллов			
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ при 5-балльной системе (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5» (И1.1.)	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся	Максимальный балл = 10. от 1 до 0,7 = 10 баллов; от 0,69 до 0,40 = 8 баллов; от 0,39 до 0,28 = 6 баллов; от 0,27 до 0,10 = 4 баллов; менее 0,10 = 0 баллов.
Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ (П2)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно» (И1.2.)	Количество учащихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода / численность обучающихся	Максимальный балл = 10 0 = 10 баллов; от 0,01 до 0,04 = 5 баллов; от 0,041 до 0,08 = 3 балла; от 0,081 и выше = 0 баллов
Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика)	Доля обучающихся, в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода	Количество учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода /	Максимальный балл = 20 от 1 до 0,6 = 20 баллов; от 0,59 до 0,48 = 15 баллов;

<p>учебной успешности) (П3)</p>	<p>(И1.3.)</p>	<p>численность обучающихся в данном классе</p>	<p>от 0,47 до 0,36 = 10 баллов; от 0,35 до 0,25 = 8 баллов; от 0,24 до 0,13 = 5 баллов от 0,12 до 0,05 = 2 балла от 0,04 до 0 = 1 балл .</p>
<p>Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности (П4)</p>	<p>Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др. (И1.4.)</p>	<p>Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д.</p>	<p>Максимальный балл = 20. <i>Международный уровень:</i> Победитель = 20 баллов Призер = 15 баллов <i>Всероссийский уровень</i> Победитель = 12баллов Призер = 9 баллов <i>Региональный уровень:</i> победитель = 8 баллов Призер = 5 баллов <i>Районный уровень, победитель = 3 балла, призер 1 балл.</i></p>
<p>Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4-е, 9-е, 11-е классы) (П5)</p>	<p>Доля выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по району(городу). (И1.5.)</p>	<p>Количество обучающихся - выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ или ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по району \ количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования</p>	<p>Максимальный балл = 30 от 1 до 0,7 = 30 баллов; от 0,69 до 0,58 = 20 баллов; от 0,57 до 0,46 = 15 баллов; от 0,45 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,20 = 5 баллов; от 0,20 до 0,105 = 2 балла; от 0,10 до 0 = 1 балл.</p>
<p>Критерий (К3): Результативность научно- методической деятельности учителя</p>			

Максимальный совокупный балл по КЗ = 70 баллов

<p>Уровень подготовленности и обучающихся к исследовательской деятельности по предмету (П 11)</p>	<p>Участие (чел.) обучающихся – в научно – практических конференциях\форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету . (ИЗ.11)</p>	<p>Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня</p>	<p>Максимальный балл = 20 международный уровень участия = 20 баллов всероссийский уровень = 15 баллов; городской уровень = 10 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл.</p>
<p>Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя. (П13)</p>	<p>Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки (И 3.13)</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя</p>	<p>Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре \ аспирантуре\ докторантуре = 5 баллов ; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3балла ; обучение на курсах повышения или переподготовки = 2 балла.</p>
<p>Результативность презентации собственной педагогической деятельности (П14)</p>	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (ИЗ.14)</p>	<p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней -районных -городских -всероссийских</p>	<p>Максимальный балл = 20 баллов Всероссийский уровень 1 место = 20 баллов 2\3 место = 16 баллов Городской уровень 1 место = 12 баллов 2\3 место= 9 баллов Районный уровень 1 место = 6 баллов 2\3 место = 4 балла</p>
<p>Степень активности инновационной деятельности учителя (П15)</p>	<p>Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения (ИЗ.15)</p>	<p>Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор</p>	<p>Максимальный балл = 15 баллов Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы</p>

		инновации; участник внедрения инновации).	Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому участнику
Критерий (К4): Результативность коммуникативной деятельности учителя			
Максимальный совокупный балл по К4 = не более 50			
Степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П16)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров , статьи в СМИ, публикации в Internet и пр. (И4.16)	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете = 10 баллов; Организация веб- консультаций для обучающихся = 10 баллов; Организация веб-консультаций для родителей = 10 баллов; Семинар по предмету регионального или всероссийского уровней = 5 баллов за каждый ; Мастер-классы в т.ч. в виртуальном пространстве = 3 балла за каждый Открытые уроки, веб-семинары = 1 балл за каждый
Уровень коммуникативно й культуры при общении с обучающимися и родителями (П. 17)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя. (И4.17)		Отсутствие жалоб за период = 5 баллов
	Доля родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельности учителя (И4.18)	Количество родителей (обучающихся) положительно оценивших деятельности учителя за период\ количество опрошенных	Максимальный балл = 5 баллов (Субъективная оценка родителями (обучающимися) характера деятельности учителя, полученная в ходе анкетирования от 1 до 0,8 = 5 баллов; от 0,79 до 0,6 = 4 балла; от 0,59 до 0,4 = 3 балла; от 0,39 до 0,2 = 2 балла; от 0,19 и менее = 0 баллов

**О ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ РАБОТНИКАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 342
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

4. Общие положения

Данное «Положение о надбавках и доплатах работникам» (далее Положение) – разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации.

Целью настоящего Положения» является:

- усиление материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 342 Невского района Санкт-Петербурга (далее – школа);
- развитие инициативы работников;
- поощрение работы квалифицированных кадров.

Положение предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- надбавки: за высокую результативность труда, выполнение особо важной работы, качественное выполнение работы повышенной сложности, работу в особо трудных условиях (все виды работ не выходят за рамки должностных обязанностей работника);
- доплаты за выполнение работ, которые выходят за рамки должностных обязанностей работника;

Все виды надбавок и доплат производятся за счет надтарифного фонда школы, а также из фонда 90.

Для определения размеров надбавок и доплат в школе создаётся специальная комиссия из представителей администрации, органов самоуправления, представителей профсоюзного комитета.

Надбавки и доплаты устанавливаются либо в виде процента к ставке заработной платы (или базовой единице оплаты труда), либо в виде суммы.

Все виды надбавок и доплат устанавливаются приказом директора школы на основе решения комиссии по распределению надтарифного фонда.

Сумма надбавок и доплат директору школы устанавливается приказом его работодателя.

5. Надбавки

Надбавки могут быть установлены приказом директора школы любым категориям работников.

Надбавка устанавливается в виде процента к ставке заработной платы (или базовой единице оплаты труда), либо в виде суммы. Она не ограничена верхним пределом.

Надбавка устанавливается на определённый срок, начиная с одного месяца.

Выплата надбавки прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

Работодатель вправе досрочно отменить надбавку или уменьшить её размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- работник ухудшил качество работы;
- имеются обоснованные устные или письменные жалобы на работника;
- работник отказался от надбавки по собственной инициативе.

Директор школы в случае отмены надбавки или уменьшения её размера предупреждает об этом работника и издаёт соответствующий приказ.

6. Доплаты

Доплаты работникам школы устанавливаются приказом директора школы за выполнение работ, которые выходят за рамки должностных обязанностей работника.

Доплата устанавливается в виде процента к ставке заработной платы (или базовой единице оплаты труда), либо в виде суммы.

Размер доплат определяется приказом директора образовательного учреждения на основании решения комиссии по распределению надтарифного фонда.

Приложение 4
К Положению об оплате труда

О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 342 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

1. Общие положения

- 1.1.** Положение о премировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 342 Невского района Санкт-Петербурга (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 342 Невского района Санкт-Петербурга (далее — работники).
- 1.2.** Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 1.3.** Премирование работников производится за счет и в пределах фонда оплаты труда Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 342 Невского района Санкт-Петербурга (далее — ГБОУ), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда ГБОУ.
- 1.4.** Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в фонде оплаты труда ГБОУ или при наличии экономии фонда оплаты труда ГБОУ. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда ГБОУ.
- 1.5.** Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.
- 1.6.** Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.
- 1.7.** Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:
 - нарушение Устава ГБОУ, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов ГБОУ;
 - нарушение трудовой дисциплины;
 - некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей);
 - несоблюдение требований по ведению документации;

- низкий уровень исполнительской дисциплины.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится по решению комиссии по распределению надтарифного фонда по результатам деятельности работника либо при наступлении знаменательного события при условии качественной работы.

2.2. Премирование производится на основании приказа директора ГБОУ, в котором указывается размер премии.

3. Показатели премирования работников

3.1. Премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам за:

3.1.1.1. достижение учащимися высоких показателей, рост качества образования;

3.1.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;

3.1.1.3. высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;

3.1.1.4. проведение мероприятий по профилактике зависимостей;

3.1.1.5. организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

3.1.1.6. эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий;

3.1.1.7. применение на уроке информационных технологий;

3.1.1.8. эффективную работу по методической теме школы;

3.1.1.9. высокое качество методической работы;

3.1.1.10. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.1.11. образцовое содержание и развитие кабинета;

3.1.1.12. работу по повышению культуры питания;

3.1.1.13. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);

3.1.1.14. успешное руководство выпускными классами;

3.1.1.15. качественную работу в оздоровительном лагере;

3.1.1.16. организацию сотрудничества с родителями;

3.1.1.17. оформительские работы;

3.1.1.18. содействие школьному самоуправлению;

3.1.1.19. качественное дежурство по школе;

3.1.1.20. результативную работу по адаптации учащихся;

3.1.1.21. подготовку информационных материалов для сайта школы;

3.1.1.22. организацию профессиональной ориентации;

3.1.1.23. подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

3.1.1.24. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов;

3.1.1.25. подготовку медалистов;

3.1.1.26. наставничество.

3.1.2. Заместителям директора по УВР, ВР за:

3.1.2.1. высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;

3.1.2.2. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

3.1.2.3. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;

3.1.2.4. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;

3.1.2.5. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;

- 3.1.2.6. высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
- 3.1.2.7. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 3.1.2.8. качественная организация профилактической работы;
- 3.1.2.9. высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 3.1.3. Заместителю директора по АХР за:
 - 3.1.3.1. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
 - 3.1.3.2. высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
 - 3.1.3.3. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
 - 3.1.3.4. высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 3.1.4. Социальному педагогу за:
 - 3.1.4.1. своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;
 - 3.1.4.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;
 - 3.1.4.3. подготовка информационных материалов для сайта школы;
 - 3.1.4.4. высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям.
- 3.1.5. Заведующему библиотекой за:
 - 3.1.5.1. высокую читательскую активность обучающихся;
 - 3.1.5.2. пропаганду чтения как формы культурного досуга;
 - 3.1.5.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;
 - 3.1.5.4. оформление тематических выставок;
 - 3.1.5.5. планирование комплектования библиотечного фонда.
- 3.1.6. Обслуживающему (техническому) персоналу за:
 - 3.1.6.1. проведение генеральных уборок;
 - 3.1.6.2. высокое качество работы;
 - 3.1.6.3. увеличение объема работ;
 - 3.1.6.4. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- 3.1.7. Документоведу, секретарю руководителя за:
 - 3.1.7.1. высокое качество ведения документации;
 - 3.1.7.2. интенсивность работы.
- 3.1.8. Лаборанту, ответственному по питанию, ответственному по охране труда и технике безопасности, ответственному за информатизацию за высокое качество работы.
- 3.2. Единовременное премирование работников производится также:
 - 3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);
 - 3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
 - 3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);
 - 3.2.4. за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати.

4. Материальная помощь

В пределах общего фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

-для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбами, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и оформляется приказом директора ГБОУ. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер. Директор ГБОУ учитывает при этом мнение выборного профсоюзного органа.