Приложение 6

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ОЧУ «Школа XXI»
_____ С.И.Бушуева
Приказ №2708 от 27.08.2020 г.

Положение о премировании работников

ОЧУ «Школа XXI век»

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников Общеобразовательного частного учреждения «Школа XXI век» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников Общеобразовательного частного учреждения «Школа XXI век» (далее — работники).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Общеобразовательного частного учреждения «Школа XXI век» (далее — ОЧУ «Школа XXI век»), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда ОЧУ «Школа XXI век»).

1.4. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда ОЧУ «Школа XXI век» или при наличии экономии фонда оплаты труда ОЧУ «Школа XXI век». Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОЧУ «Школа XXI век» или при отсутствии экономии фонда оплаты труда ОЧУ «Школа XXI век».

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 школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы — от 30 до 70 процентов размера премии;
- нарушение трудовой дисциплины — от 30 до 40 процентов размера премии;
- некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) — от 30 до 60 процентов размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации — от 20 до 40 процентов размера премии;

- низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 процентов размера премии.

Глава 2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование работников производится единовременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по ОЧУ «Школа XXI век», в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

2.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по ОЧУ «Школа XXI век», в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

2.4. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по ОЧУ, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии.

Глава 3. Показатели премирования работников

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПД, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности) за:

3.1.1.1. достижение учащимися высоких показателей, рост качества образованности ;

3.1.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;

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. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;

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

3.1.1.8. применение на уроке информационных технологий;

3.1.1.9. эффективная работа по методической теме школы;

3.1.1.10. высокое качество методической работы;

3.1.1.11. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.1.12. образцовое содержание и развитие кабинета;

3.1.1.13. работа по повышению культуры питания;

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

3.1.1.15. успешное руководство выпускными классами;

3.1.1.16. качественная работа в оздоровительном лагере;

3.1.1.17. организация сотрудничества с родителями;

3.1.1.18. оформительские работы;

3.1.1.19. содействие школьному самоуправлению;

3.1.1.20. качественное дежурство по школе;

3.1.1.21. результативная работа по адаптации учащихся;

3.1.1.22. профессиональная ответственность;

3.1.1.23. подготовка информационных материалов для сайта школы;

3.1.1.24. дополнительные занятия с обучающимися;

3.1.1.25. проведение работы по дополнительным образовательным программам;

3.1.1.26. подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

3.1.1.27. наставничество;

3.1.1.28. работа в школе будущих первоклассников.

3.1.2. Заместителям директора по УВР, ВР, правовым вопросам, по обеспечению безопасности 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. сохранение контингента обучающихся;

3.1.2.7 высокий уровень аттестации педагогических работников школы;

3.1.2.8. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

3.1.2.9. качественная организация профилактической работы;

3.1.2.10 . высокий уровень исполнительской дисциплины:.

3.1.3. Заместителю директора по АХЧ 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. Педагогу-психологу, социальному педагогу за:

3.1.4.1. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;

3.1.4.2. своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;

3.1.4.3. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;

3.1.4.4. подготовка информационных материалов для сайта школы;

3.1.4.5. высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям.

3.1.5. Зав. 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 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. Специалисту по кадрам, делопроизводителю за:

3.1.7.1. высокое качество ведения документации;

3.1.7.2. интенсивность работы.

3.1.8. Лаборанту, инженеру по охране труда и технике безопасности за высокое качество работы.

3.2. Единовременное премирование работников производится:

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;

3.2.5. подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов;

3.2.6. подготовка медалистов по результатам ЕГЭ (подтверждение или повышение годовой отметки).

3.3. Главному бухгалтеру, бухгалтеру премия:

3.3.1. по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

3.3.2. за высокое качество выполненных работ

3.3.3. за качественное ведение документации

3.3.4. за выполнение особо важных и срочных работ

3.3.5. за интенсивность и высокие результаты работы

3.3.6. за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей

3.3.7. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности

Приложение 6

Глава 4. Дополнительные положения

4.1. В переходный период заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждений до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, и заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждений до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

Размер доплаты устанавливается в абсолютном размере на начало учебного года и не зависит от изменения размеров стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

4.2. Работнику школы за руководство профкомом.

4.3. Работникам школы за благоустройство территории.

4.4. Работникам школы за работу с опекаемыми детьми.