

Приложение к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового коллектива
лицей «Ступени»


О.В.Корякина



УТВЕРЖДАЮ

Директор лицея

Н.А.Тюрина

29.09.14

***Положение о премировании работников муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
лицей «Ступени»***

Глава 1. Общие положения

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицея «Ступени» (далее по тексту МАОУ лицей «Ступени») за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда.

Цель Положения – повышение материальной заинтересованности работников лицея в качественных организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышении его эффективности.

1.2. Положение о премировании разрабатывается администрацией лицея; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается директором.

1.3. В число премируемых входят все работники Лицея, кроме работников находящихся по больничному листу.

1.4. Положение о премировании работников МАОУ лицей «Ступени» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников МАОУ лицей «Ступени»

1.5. 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.

1.6. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ лицей «Ступени», а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда лицея.

1.7. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или

при наличии экономии фонда оплаты труда МАОУ лицей «Ступени». Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

1.8. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.9. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

Глава 2. Порядок премирования работников

2.1. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией лицея, руководителей МО, лично педагогами.

2.2. Директор лицея:

2.2.1. определяет размер премий заместителям; педагогу – психологу, педагогу-библиотекарю, педагогам – организаторам; по представлению замдиректора по учебной работе – учителям лицея;

2.2.2. на основании представлений издаёт приказ о премировании, согласованный с председателем трудового коллектива;

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

Глава 3. Показатели премирования работников

3.1. Ежемесячное, единовременное или ежеквартальное премирование работников может производиться по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПД, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности педагогу-психологу 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 лицея у учащихся, родителей, общественности;

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 лица;
- 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 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 лицу;
- 3.1.1.21. результативная работа по адаптации учащихся;
- 3.1.1.22. профессиональная ответственность;
- 3.1.1.23. работа по КПОМО;
- 3.1.1.24. обслуживание компьютеров;
- 3.1.1.25. подготовка информационных материалов для сайта лица;
- 3.1.1.26. дополнительные занятия с обучающимися;
- 3.1.1.27. проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- 3.1.1.28. организация профессиональной ориентации;
- 3.1.1.29. подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- 3.1.1.30. наставничество;
- 3.1.1.31. высокие баллы при сдаче ЕГЭ и ГИА
- 3.1.1.32. организация выездного отдыха учащихся во время школьных каникул.

3.1.2. Заместителям директора по УВР, ВР за:

- 3.1.2.1. организацию предпрофильного и профильного обучения;
- 3.1.2.2. высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- 3.1.2.3. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- 3.1.2.4. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;

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

3.1.2.6. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении лицеем;

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

3.1.2.10. своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации.

3.1.3. Завхозу за:

3.1.3.1. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории лицея;

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, воспитателю 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 лицея;

3.1.4.5. высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям.

3.1.5. Педагогу – библиотекарю 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, менеджеру по персоналу, делопроизводителю за:

- 3.1.7.1. высокое качество ведения документации;
- 3.1.7.2. интенсивность работы.
- 3.1.7.3. организация сотрудничества с родителями;
- 3.1.7.4. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.;
- 3.1.7.5. высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- 3.1.7.6. профессиональная ответственность.

3.1.8. Лаборанту, дежурному по режиму, диспетчеру по питанию, диспетчеру по расписанию, инженеру по охране труда и технике безопасности, инженеру по информационным технологиям за: высокое качество работы.

3.1.9. Шеф-повару, повару, кладовщику, подсобному рабочему:

За постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПин 2.4.5.2409-08 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях»

3.2. Единовременное премирование работников производится:

- 3.2.1. за высокие достижения в работе
- 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 городского уровня, краевого уровня, всероссийского уровня;

3.3. Работникам лицея за:

- 3.3.1. благоустройство территории;
- 3.3.2. работу с опекаемыми детьми;
- 3.3.3. организацию работы по правилам дорожного движения

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 лица 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 лица, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении 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 лице 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. Директор за эффективное и качественное исполнения своих должностных обязанностей премируется начальником управления образования на основании Положения о премировании руководителей образовательных учреждений.