

Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 92 г. Могоча Забайкальский край

ПРИКАЗ

№ 34/1

«14» сентября 2020 г.

«О создании комиссии по распределению
премиальных выплат работникам»

На основании Положения по установлению показателей эффективности педагогических работников в МОУ СОШ № 92 г. Могоча 2020-2021 учебном году

1. Создать комиссию по распределению премиальных выплат работникам в 2020-2021 учебном году в следующем составе:

1. Вавилова Л.Г. – директор школы – председатель комиссии
2. Негожева Л.Ю. - заместитель директора по УР - заместитель председателя
3. Едина Л.А. - заместитель директора по НМР
4. Кузьмина Н.А. - председатель ПК
5. Кармадонова Ж.Г. – заместитель директора по УР (НОО)
6. Васильева И.В. – заместитель директора по ВР
7. Кузнецова Г.А. – педагог-психолог
8. Шаврова С.А. – руководитель МО гуманитарного цикла
9. Левина Т.Н. – руководитель МО художественно-эстетического цикла
10. Залуцкая Н.А. – руководитель МО начальных классов
11. Киба И.Н. – руководитель МО естественно-математического цикла

2. Распределение премиальных выплат комиссии осуществлять в соответствии с вышеуказанным Положением.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



Л.Г. Вавилова

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 92 г. Могоча Забайкальский край

ПРИКАЗ

№ 34/2

«14» сентября 2020 г.

«Об утверждении критериев частичных невыплат премии педагогическим работникам МОУ СОШ № 92 г. Могоча».

На основании Положения по установлению показателей эффективности педагогических работников в МОУ СОШ № 92 г. Могоча

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Критерии частичных невыплат премии педагогическим работникам МОУ СОШ № 92 г. Могоча»;
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

**«Критерии частичных невыплат премии педагогическим работникам
МОУ СОШ № 92 г. Могоча»**

1.	Нарушение трудовой дисциплины (Отсутствие без уважительной причины на уроке, совете, совещаниях, опоздание на урок и т.д.).	20 %
2.	Низкий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, работа в сетевом городе и т.д.).	15 %
4.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОУ.	20%
5.	Повреждение имущества ОУ, его учащихся (воспитанников) или работников.	20%
6.	Отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях.	20%
7.	Ненадлежащее содержание кабинета.	10 %
8.	По итогам четверти	
	Наличие неуспевающих по предмету	5 %
	Понижение качества, успеваемости	5 %

Директор школы



Л.Г. Вавилова

Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 92 г. Могоча Забайкальского края

Утверждаю
Директор МОУ СОШ № 92 г. Могоча
Л.Г. Вавилова
« 15 » 09 20 20 г.

Изменения и дополнения в Положение о премировании и дисциплинарной ответственности работников МОУ СОШ № 92 г. Могоча

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством нормативных правовых актов, на основании приказа Директора школы № 34/2 от 14.09.2020 года «Об утверждении критериев премиальных выплат педагогических работников МОУ СОШ № 92 г. Могоча» внесены в Положение о премировании и дисциплинарной ответственности работников МОУ СОШ № 92 г. Могоча следующие изменения и дополнения:

1. пункт 4.5. изложить в следующей редакции «Размер премии не зависит от стажа».
2. пункт 4.7. изменить и дополнить следующим содержанием:

1.	Нарушение трудовой дисциплины (<i>Отсутствие без уважительной причины на уроке, совете, совещаниях, опоздание на урок и т.д.</i>)	20 %
2.	Низкий уровень исполнительской дисциплины (<i>подготовка отчётов, заполнение журналов, работа в сетевом городе и т.д.</i>)	15 %
4.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОУ.	20%
5.	Повреждение имущества ОУ, его учащихся (воспитанников) или работников.	20%
6.	Отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях.	20%
7.	Ненадлежащее содержание кабинета.	10 %
8.	По итогам четверти	
	Наличие неуспевающих по предмету	5 %
	Понижение качества, успеваемости	5 %

3. Критерий пункта 4.7 «За превышение педагогической нагрузки в размере 44 часа в месяц руководителям общеобразовательных учреждений» считать утратившим свою силу.

Положение
о премировании и дисциплинарной ответственности работников
МОУ СОШ № 92 г. Могоча

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МОУ СОШ № 92 г. Могоча разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников школы

1.2. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется на основе данного Положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, и указанным в данном положении (таблица 1).

1.4. Размер премирования не должен превышать процента указанного в таблице 1 данного положения от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2. Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины

2.2. Установлением премий работникам образовательных учреждений решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3. Условия премирования работников образовательного учреждения

3.1. Условиями премирования работников образовательного учреждения являются обязательными для всех:

3.1.1. Строгое выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;

3.1.2. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий;

3.1.3. Работа без жалоб и замечаний;

3.1.4. Строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;

3.1.5. Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя образовательного учреждения.

3.1.6. Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

3.1.7. Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

3.1.8. Условия премирования работникам:

Таблица 1

Наименование должности, % доплаты	Условия для премирования
Учителя - до 50%; прочий педагогический персонал по общему	<ul style="list-style-type: none"> -Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; -достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; -качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; -участие в инновационной деятельности; -достижение учащимися высоких показателей; - подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня; -участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;

образованию ,
дошкольному и
дополнительному
образованию
детей - до 30%

- разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

-подготовка и проведение внеклассных мероприятий;

-подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;

-использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

-участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

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

-снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

-снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

-образцовое содержание кабинета.

за дополнительную нагрузку учителям до 10% : за обслуживание компьютера, за работу КПМО (комплексный проект модернизации образования), работу на сайте, за подготовку к экзаменам, проведение консультаций, за работу в сенсорной комнате, кружковую работу и прочее.

<p>Директор, заместители директора — до 50%</p>	<ul style="list-style-type: none">- организация предпрофильного и профильного обучения;- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);- сохранение контингента учащихся в 1-11 классах;- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовке объектов к учебному году;- устранение последствий аварий.
---	--

<p>Обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кладовщик, уборщик помещений, повар) – до 15%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории; - сохранность вещевого имущества; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовка объектов к учебному году; - устранение последствий аварий; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - обеспечение бесперебойной системы отопления
--	---

4. Порядок, размеры установления и невыплаты премий.

4.1. Премирование работников образовательного учреждения, производится по итогам работы за месяц.

4.2. премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.3. Установление премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.4. премии начисляются за фактически отработанное время.

4.5. Размер премии отражён в штатном расписании и не зависит от стажа.

4.6. Директор образовательного учреждения издаёт приказ о премировании работников с указанием % премии и отражением в штатном расписании.

Руководитель имеет право частично не выплачивать работнику ОУ премию.

4.7. Частично:

- нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов ОУ;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОУ;

- повреждение имущества ОУ, его учащихся (воспитанников) или работников;

- отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях;

- нарушения правил ведения документации (классных журналов и т.д.).

- за превышение педагогической нагрузки в размере 44 часа в месяц руководителям и заместителям руководителя общеобразовательных учреждений (по приказу председателя Комитета образования).

4.8. Полностью:

- жалобы родителей и иных лиц на нарушения педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования;

- получение обучающимся (воспитанником), работником или посетителем ОУ травмы или иного повреждения здоровья по вине педагогического работника;

- совершение прогул, в т.ч. отсутствие на работе более трёх часов в течение рабочего дня без уважительных причин;

- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

- уклонение от выполнения трудовых обязанностей в течение рабочего времени;

- опоздание на работу без уважительных причин или преждевременный самовольный уход с работы;

Конкретный размер не выплаты работнику премии определяется руководителем образовательного учреждения в зависимости от степени тяжести совершенного дисциплинарного проступка. Основанием для такого решения является распоряжение (приказ) руководителя образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания.

5. Заключительные Положения.

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.