|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| РАССМОТРЕНО и РЕКОМЕНДОВАНО к УТВЕРЖДЕНИЮ  на общем собрании работников МБОУ «Школа № 32»  протокол № 1  от «28»января 2019 г. | СОГЛАСОВАНО  Председатель ПК  \_\_\_\_\_\_\_С.З.Шахбарян  «28» января 2019 г. | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ  «Школа № 32»  \_\_\_\_\_\_\_\_ М.В.Володина  приказ № 29 от «29» января 2019 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного**

**учреждения города Ростова-на-Дону**

**«Школа № 32 имени «Молодой гвардии»**

город Ростов-на-Дону

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

* 1. Настоящее положение о премировании работников МБОУ «Школа № 32» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Администрации города Ростова-на-Дону «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» от 11.08.2015 № 705, приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций» и является локальным актом, регламентирующим:
* принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников МБОУ «Школа № 32»
* условия премирования работников МБОУ «Школа № 32»;
* размер и порядок назначения премий работникам МБОУ «Школа № 32»
* иные вопросы, касающиеся премирования работников МБОУ «Школа № 32».
  1. Премиальные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направлен­ным на поощрение работников МБОУ «Школа № 32» за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества и эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.
  2. В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р с 01.09.2013 в премиальные выплаты работника МБОУ «Школа № 32» включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных и муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.
  3. При определении показателей и условий премирования работников МБОУ «Школа № 32» учитываются целевые показатели эффективности деятельности организации:
* позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся;
* эффективность воспитательной системы образовательной организации;
* расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
* повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;
* развитие материально-технического базы образовательной организации;
* создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;
* повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;
* выполнение в полном объеме муниципального задания;
* перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
* участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;
* особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;
* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
* своевременность и полнота подготовки отчетности и т.д.
  1. Показатели премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «Школа № 32» в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления, с Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» от 11.08.2015 № 705 и настоящим Положением.
  2. Работникам МБОУ «Школа № 32» осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квар­тал, полугодие, год) и единовременные премиальные выплаты
  3. Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников, условия премирования включаются в трудовые договора работников.
  4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период).
  5. Работникам МБОУ «Школа № 32» осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 % от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 % – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.
  6. МБОУ «Школа № 32» вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» от 11.08.2015 № 705, в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных организаций).
  7. Премирование работников МБОУ «Школа № 32» осуществляется по решению тарификационной комиссии в соответствии с данным Положением и утверждается приказом руководителя по учреждению.
  8. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период, начисляется по фактически отработанному времени.

1.13. определение размеров премиальных выплат работникам МБОУ «Школа № 32» производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования города Ростова-на-Дону.

1. **Показатели, виды и размеры премиальных выплат**
   1. Работникам МБОУ «Школа № 79» устанавливаются следующие виды *периодических премиальных выплат* (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию) за:
      1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности образовательной организации за год) –

* 100 % выполнения - до 20 %;
* от 95 % до 100 % - до 15 %;
* от 90 % до 94 % - до 10 %;
* от 80 % до 89 % - до 5 %.
  + 1. Призовое место (с 1 по 10) по итогам проведения рейтинговой оценки деятельности педагогических работников (по итогам работы за год) – до 20 %.
    2. Дополнительный объем работы по организации пункта проведения ГИА (в форме ЕГЭ, ОГЭ) на базе МБОУ «Школа № 32» (по итогам работы за 2 квартал) до 30 Достижение высоких результатов обучающихся при аттестации по завершению ступеней обучения (по итогам работы за 2 квартал):
* качество знаний обучающихся более 81 % - до 25 %;
* качество знаний обучающихся от 71 % до 80 % - до 20 %;
* качество знаний обучающихся от 61 % до 70 % - до 15 %;
* качество знаний обучающихся от 50 % до 60 % - до 10 %.
  + 1. Реализация педагогическими работниками дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) (по итогам работы за месяц, квартал) – до 25%.
    2. Наличие у педагогического работника комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей и достижение высоких результатов обучающихся, подготовленных конкретным педагогом (личных, командных), в предметных олимпиадах (по итогам работы за квартал, полугодие, год):
* Международный (с 1 по 10 места) - до 20 %;
* Всероссийский (с 1 по 10 места) - до 15 %;
* региональный (с 1 по 10 места) - до 10 %;
* городской (с 1 по 10 места) - до 5 %;
* районный (с 1 по 3 места) - до 3 %.
  + 1. Обеспечение динамики охвата воспитательной деятельностью обучающихся от общего количества обучающихся класса (по итогам работы за полугодие, год):
* от 91 % до 100 % обучающихся и воспитанников - до 25 %;
* от 81 % до 90 % обучающихся и воспитанников - до 20 %;
* от 71 % до 80 % обучающихся и воспитанников - до 15 %;
* от 60 % до 70 % обучающихся и воспитанников - до 10 %.
  + 1. Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся класса, достижение ими высоких результатов во внеурочной деятельности, конкурсах, соревнованиях (по итогам работы за квартал, год):
* Международный (с 1 по 10 места) - до 20 %;
* Всероссийский (с 1 по 10 места) - до 15 %;
* региональный (с 1 по 10 места) - до 10 %;
* городской (с 1 по 10 места) - до 5 %;
* районный (с 1 по 3 места) - до 3 %.
  + 1. Высокую работу по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (по итогам работы за полугодие, год)– до 25 %.
    2. Результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних (отсутствие в классе преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 30 %.
    3. Организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (по итогам работы за год)– до 25 %.
    4. Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения(по итогам работы за квартал) – до 20 %.
    5. Реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в классе (по итогам работы за полугодие, год) – до 20 %.
    6. Увеличение количества обучающихся класса, охваченных дополнительными образовательными программами (по итогам работы за полугодие, год):
* от 81 % до 100 % обучающихся - до 25 %;
* от 61 % до 80 % обучающихся - до 20 %;
* от 40 % до 60 % обучающихся - до 15 %;
* менее 40 % обучающихся - до 10 %.
  + 1. Использование педагогом вариативных форм обучения: экстернат, дистанционное, семейное, индивидуальное на дому и др. (по итогам работы за год) – до 20 %.
    2. Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) (по итогам работы за год) – до 20 %.
    3. Активное участие педагогических работников в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, в работе творческих групп, лабораторий, временных научно-исследовательских коллективов, семинарах, конференциях, «круглых столах» и др. (по итогам работы за квартал, полугодие, год):
* уровень образовательного учреждения – до 5 %;
* районный и городской уровень – до 10 %;
* региональный уровень – до 15 %;
* Всероссийский уровень – до 20 %.
  + 1. Отсутствие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др. (ежемесячно) – до 20 %.
    2. Высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса) (по итогам работы за квартал, год) – до 20 %.
    3. Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.) (по итогам работы за полугодие, год) – до 30 %.
    4. Методическая обеспеченность преподавания педагогом более 80 % (по результатам работы за полугодие, год) – до 20 %.
    5. Высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.
    6. Отсутствие в организации образования фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по итогам работы за квартал, год) – до 20 %.
    7. Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за организацией образования движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) – до 20 %.
    8. Отсутствие фактов нарушения организацией образования действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за год) – до 30 %.
    9. Соблюдение организацией образования установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности, выполнение поручений Управления, МКУ «Отдел образования района» (по итогам работы за квартал) – до 20%.
    10. Отсутствие в организации образования просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) – до 20 %.
    11. Обеспечение педагогическими и иными работниками безопасности здоровья и жизни обучающихся и воспитанников: соблюдение санитарно - гигиенических условий, создание безбарьерной среды, психологического комфорта, обеспеченность качественным питанием и т.д. (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.
    12. Системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по итогам работы за квартал) – до 20 %.
    13. Участие в подготовке учреждения к началу нового учебного года (по итогам работы за 3 квартал) – до 50 %.
    14. Участие в подготовке учреждения к работе в осеннее - зимний период (по итогам работы за 3 квартал) – до 50 %.
    15. Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе (по итогам работы за полугодие, год) – до 20 %.
    16. Помощь администрации в оформлении интерьера помещений(по итогам работы за год) – до 20 %.
    17. Успешная организация и проведение летней оздоровительной кампании(по итогам работы за 3 квартал): – до 30 %.
    18. Выполнение ремонтно - восстановительных работ в МБОУ «Школа № 32» (по итогам работы за квартал, полугодие, год): до 50%.
    19. Вспомогательному персоналу:
* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%, по итогам работы за год – до 100%;
* вклад и инициативу по обеспечению на высоком уровне массовых мероприятий на базе учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%; по итогам работы за год – до 100%.

2.2. Работникам устанавливаются следующие виды *единовременных премиальных выплат* (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию):

2.2.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей сотрудника по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 150%, по итогам работы за год – до 200%;

1. **Показатели депремирования работников МБОУ «Школа № 32».**
   1. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на день принятия Положения о премировании, периодическая премия не выплачивается.
   2. Периодическая премия не выплачиваются работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным [пунктами 3](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2305D69E1F107D62CE797294EF4F65A347A71E9D3A7A32969EC740E76bDo7H), [5](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2305D69E1F107D62CE797294EF4F65A347A71E9D3A7A32969EC740B7FDF53A9b8o9H) - [11 части 1 статьи 81](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2305D69E1F107D62CE797294EF4F65A347A71E9D3A7A32969EC740F7FbDoBH) Трудового кодекса Российской Федерации.
   3. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику МБОУ «Школа № 32» может быть снижена приказом по МБОУ «Школа № 32» с обязательным учетом мнения представительного органа работников.
   4. Периодическая премия может быть снижена в зависимости от последствий действия или бездействия работника в размере до 100 % за:
      1. неисполнение организацией образования муниципального задания;
      2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины (неисполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, не выполнение поручений руководителя, заместителя руководителя);
      3. наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, обучающихся, персонала МБОУ «Школа № 32» и иных граждан (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);
      4. невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы образовательной организации;
      5. несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работникам образовательной организации;
      6. не обеспечение исполнения лимитов бюджетных обязательств по статье «Коммунальные расходы» образовательной организации;
      7. не обеспечение безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами;
      8. непринятие мер по пресечению нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности Организации, участников образовательного процесса;
      9. нарушение правил внутреннего трудового распорядка; санитарно-эпидемического режима; инструкций по охране труда;
      10. не соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
      11. за нарушение работником педагогической этики;
      12. за халатное отношения к сохранности материально-технических ценностей
      13. при наличии отрицательных результатов в работе с семьей (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.);
      14. в случае высокой заболеваемости обучающихся в кассе (не выполнение

здоровьесберегающих технологий).

1. **Премиальные выплаты работникам МБОУ «Школа № 32»**  **за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.**
   1. МБОУ «Школа № 32» вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с Положением о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
   2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.
   3. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБОУ «Школа № 32» самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, принятым с учетом мнения представительного органа работников.
2. **Оказание материальной помощи работникам МБОУ «Школа № 32» .**
   1. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ «Школа № 32» может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.
   2. Условия оказания материальной помощи работникам МБОУ «Школа № 32» и ее конкретные размеры установлены Положением об оказании материальной помощи.