|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Ростова-на-Дону МБОУ «Школа № 4» |    |   |
| (наименование учреждения)  |    |    |
|  |    |    |
|  |    |    |
|    |    |
| **ПОЛОЖЕНИЕ****о премировании работников**  | **УТВЕРЖДАЮ**  |
| **от** | 21.08.2016 г. | **№** | 4 |  | Директор |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель ПК МБОУ «Школа №4»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В.Писаренко | (руководитель организации; иное должностное лицо,  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|    |    |    |   Лукашевич Е.А. |
|    | (подпись)  |    | (фамилия, инициалы)  |
|    | «  |   21 | »  |   08 | 20  |  16  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников МБОУ «Школа № 4»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о премировании работников МБОУ «Школа № 4» г. Ростова-на-Дону (далее - Положение) разработанное в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11. 08. 2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», является локальным актом. регламентирующим:

‑ принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников МБОУ «Школа№ 4»;

‑ условия премирования работников МБОУ «Школа № 4»;

‑ размер и порядок назначения премий работникам МБОУ «Школа № 4»;

‑ иные вопросы, касающиеся премирования работников МБОУ «Школа № 4».

1.2. Премиальные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников 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.

1.3. При определении показателей и условий премирования работников 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-технической 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 руководителем 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 отчётности и т.д.

1.4. Показатели премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «Школа № 4» в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления, постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11. 08. 2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» и настоящим Положением.

1.5. Работникам МБОУ «Школа № 4» осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

1.6. Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников, условия премирования включаются в трудовые договора работников.

1.7. 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).

1.8 Работникам школы 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.

1.9 Образовательная организация вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного п. 7 приложения № 5 постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 , за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных организаций) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных организаций).

1.10. Премирование работников МБОУ «Школа № 4» осуществляется по решению тарификационной комиссии в соответствии с данным Положением и утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.11. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период, начисляется по фактически отработанному времени.

1.12. С 1 января 2010 года определение размеров премиальных выплат работникам МБОУ «Школа № 4» производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования города Ростова-на-Дону.

**2. Показатели, виды и размеры премиальных выплат**

2.1. Работникам МБОУ « Школа № 4» устанавливаются следующие виды периодических и разовых премиальных выплат (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию) и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период) за:

2.1.1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации за год):

‑ 100% выполнения ‑ до 100%;

‑ от 95% до 100% ‑ до 95%;

‑ от 90% до 94% ‑ до 90%;

‑ от 80% до 89% ‑ до 85%.

2.1.2. Дополнительный объем работы по организации пункта проведения ЕГЭ на базе организации образования (по итогам работы за 2 квартал) ‑ до 50%.

2.1.3. Достижение высоких результатов обучающихся при аттестации по завершению ступеней обучения (по итогам работы за 2 квартал):

‑ качество знаний обучающихся более 81% ‑ до 75%;

‑ качество знаний обучающихся от 71% до 80% ‑ до 70%;

‑ качество знаний обучающихся от 61% до 70% ‑ до 65%;

‑ качество знаний обучающихся от 50% до 60% ‑ до 50%.

2.1.4. 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 85%‚

2.1.5. 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 90%;

‑ всероссийский (с 1 по 10 места) ‑ до 85%;

‑ региональный (с 1 по 10 места) ‑ до 70%;

‑ городской (с 1 по 10 места) ‑ до 65%;

‑ районный (с 1 по 3 места) ‑ до 60%.

2.1.6. 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 95%;

‑ от 81% до 90% обучающихся и воспитанников ‑ до 90%;

‑ от 71% до 80% обучающихся и воспитанников ‑ до 85%;

‑ от 60% до 70% обучающихся и воспитанников ‑ до 80%.

2.1.7. 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 90%;

‑ всероссийский (с 1 по 10 места) ‑ до 85%;

‑ региональный (с 1 по 10 места) ‑ до 80%;

‑ городской (с 1 по 10 места) ‑ до 75%;

‑ районный (с 1 по 3 места) ‑ до 70%.

2.1.8. Высокую работу по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся ‑ до 75%.

2.1.9. Результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних (отсутствие в классе преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал, полугодие, год) ‑ до 90%.

2.1.10. Организацию (участие) системных исследований, достижений обучающихся ‑ до 75%.

2.1.11. Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения ‑ до 90%.

2.1.12. Реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в классе (по итогам работы за полугодие, год) ‑ до 50%.

2.1.13. 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%.

2.1.14. Использование педагогом вариативных форм обучения: экстернат, дистанционное, семейное, индивидуальное на дому и др. (по итогам работы за год) ‑ до 60%.

2.1.15. Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры организации (оформление кабинета, музея и пр.) ‑ до 50%.

2.1.16.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):

‑ всероссийский уровень ‑ до 50%;

‑ региональный уровень ‑ до 45%;

‑ районный и городской уровень ‑до 40%;

‑ уровень образовательного учреждения ‑ до 30%.

2.1.17. Отсутствие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др. (ежемесячно) ‑ до 50%.

2.1.18. Высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса) ‑ до 90%.

2.1.19. 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.) ‑ до 100%.

2.1.20. Методическая обеспеченность преподавания педагогом более 80 % (по результатам работы за полугодие, год) ‑ до 80%.

2.1.21. Высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися (по итогам работы за квартал, год) ‑ до 100%.

2.1.22. Отсутствие в организации образования фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по итогам работы за квартал, год) ‑ до 100%.

2.1.23. Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за организацией образования движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) ‑ до 80%.

2.1.24. Отсутствие фактов нарушения организацией образования законодательства по результатам проверок правоохранительных, надзорных органов (по итогам работы за год) ‑ до 80%.

2.1.25. 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%.

2.1.26. Отсутствие в организации образования просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) ‑ до 100%.

2.1.27. Обеспечение педагогическими и иными работниками безопасности здоровья и жизни обучающихся и воспитанников: соблюдение санитарно-гигиенических условий, создание без барьерной среды, психологического комфорта, обеспеченность качественным питанием и т.д. (по итогам работы за квартал, год) ‑ до 30%.

2.1.28. Системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по итогам работы за квартал) ‑ до 60%.

2.1.29. Участие в подготовке учреждения к началу нового учебного года ‑ до 100%‚

2.1.30. Участие в подготовке учреждения к работе в осеннее - зимний период ‑ до 100%.

2.1.31. Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе ‑ до 80%.

2.1.32. Помощь администрации в оформлении интерьера помещений школы ‑ до 50%.

2.1.33. Успешная организация и проведение летней оздоровительной кампании ‑ до 30%.

2.1.34. Выполнение ремонтно - восстановительных работ в МБОУ ВСОШ № 13 ‑ до 100%.

2.1.35. 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 но 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%.

**3. Показатели депремирования работников МБОУ «Школа №4»**

3.1. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на день принятия Положения о премировании, периодическая премия не выплачивается.

3.2. Периодическая премия не выплачиваются работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 ‑ 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику МБОУ «Школа № 4» может быть снижена приказом по учреждению с обязательным учётом мнения представительного органа работников.

3.4. Периодическая премия может быть снижена в зависимости от последствии действия или бездействия работника в размере до 100% за:

3.4.1. Неисполнение организацией образования муниципального задания;

3.4.2. Недостаточный уровень исполнительской дисциплины (не исполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, не выполнение поручений руководителя, заместителя руководителя);

3.4.3. Наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, обучающихся, персонала МБОУ и иных граждан (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);

3.4.4. Невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы образовательной организации;

3.4.5. Несвоевременную выплату заработной платы, работникам образовательной организации;

3.4.6. Не обеспечение исполнения лимитов бюджетных обязательств по статье «Коммунальные расходы» образовательной организации;

3.4.7. Не обеспечение безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами;

3.4.8. Непринятие мер по пресечению нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности Организации, участников образовательного процесса;

3.4.9. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка; санитарно-эпидемического режима; инструкций по охране труда;

3.4.10. Не соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;

3.4.11. За нарушение работником педагогической этики;

3.4.12. За халатное отношения к сохранности материально-технических ценностей МБОУ;

3.4.13. При наличии отрицательных результатов в работе с семьей (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.);

3.4.14. в случае высокой заболеваемости обучающихся в кассе (не выполнение здоровьесберегающих технологий).