**Утверждаю:**

**Приложение № 2**

**к коллективному договору**

**Директор МБОУ**

 **Романовской СШ № 12**

**\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В.Решетникова**

 « 09 » января 2018 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **о премировании работников МБОУ Романовская СШ № 12**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящее положение о премировании работников **МБОУ Романовская СШ № 12** (далее - Положение) разработанное в соответствии с приказом Дубовского районного отдела образования от 05.12.2016 № 235 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Дубовского района Ростовской области» и приказом Дубовского районного отдела образования от 22.06.2015 № 109 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, подведомственных Дубовскому РОО», является локальным актом, регламентирующим:

* принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников МБОУ Романовская СШ № 12
* условия премирования работниковМБОУ Романовская СШ № 12;
* размер и порядок назначения премий работникам МБОУ Романовская СШ № 12;
* иные вопросы, касающиеся премирования работников МБОУ Романовская СШ № 12.
	1. Премиальные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направлен­ным на поощрение работников МБОУ Романовская СШ№ 12 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 в премиальные выплаты работника включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных и муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

-инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-соблюдение исполнительской дисциплины;

-обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение года, а так же наличие жалоб со стороны родителей и обучающихся.

Показатели премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ Романовская СШ **№**  в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и приказом Дубовского районного отдела образования от 05.12.2016 № 235 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Дубовского района Ростовской области» и настоящим Положением.

* 1. Работникам МБОУ Романовская СШ № 12 осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квар­тал, полугодие, год).
	2. Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников, условия премирования включаются в трудовые договора работников.
	3. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения и оформляется приказом по учреждению.
	4. Определение размеров премиальных выплат работникам МБОУРомановская СШ № 12производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Дубовским районным отделом образования.
	5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников МБОУ Романовская СШ № 12 и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.
	6. Общественный контроль за соблюдением порядка премиальных выплат, их перечня и размеров осуществляется МБОУ Романовская СШ № 12.

**2. ПОКАЗАТЕЛИ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ.**

1. Премиальные выплаты производятся всем работникам, включая совместителей, не зависимо от стажа их работы в учреждении, по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), при наличии ассигнований за данный период.
2. Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника без учета повышающего коэффициента за квалификацию.
3. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения и (или) по представлению его заместителей и оформляется приказом по учреждению.

**3.ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ (КРИТЕРИЕВ) ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ[[1]](#footnote-2)**

3.1. Премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категорииработников | Перечень оснований для начисленияиных стимулирующих выплат | Баллы |
| Весь персонал  | - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины- напряженность, интенсивность труда- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | 0-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов  | 8 |
| Педагогическиеработники | - качество образования,- динамика учебных достижений обучающихся- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:школьный уровеньрайонный уровеньобластной уровень- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала- организация внеурочной работы- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины- участие и достижения работника вэкспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; - разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий- повышение квалификации- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителямипо воспитанию детей в семье- работа в классах компенсирующего обучения- наставничество, работа с молодыми педагогами- содержание и развитие учебных кабинетов (по итогам смотра кабинетов, по итогам полугодий)- эффективную работу с родительской общественностью класса, вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс (по итогам полугодия) | 0-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов 36  |
| Заместителируководителя | - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением(экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)- сохранение контингента обучающихся- формирование благоприятногопсихологического климата в коллективе- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении- состояние отчетности, документооборота в учреждении- работа учреждения в 2-3 смены- высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенического режима, требований по охране труда, техники безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками (по итогам четверти)-результативное руководство работой по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков (отсутствие преступлений) (по итогам полугодия)- обеспечение эффективного использования, сохранности и развития учебно-материальной базы кабинетов (по итогам полугодия)- работу по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, организацию школьного питания (по итогам четверти) | 0-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов  | 20 |
| Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством | - обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.

|  |  |
| --- | --- |
| -Отсутствие санкций со стороныгосударственных проверяющих органов по направлению деятельности- Проведение анализа использованиябюджетных средств учреждения по

|  |
| --- |
| направлению своей деятельности, разработке и реализации мероприятий по повышениюэффективности их использования- Своевременная и оперативная организация устранения технических неполадок и аварий |

 |

 | 0-2 |
| 0-20-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов  | 10 |
| Библиотекари  | - сохранение и развитие библиотечного фонда- содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса- высокая читательская активность обучающихся- содействие и участие в общешкольных, районных мероприятиях- оформление стационарных, тематических выставок- внедрение информационных технологий в работу библиотеки | 0-20-20-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов | 10 |
| Работники бухгалтерии | -своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов(по итогам квартала)- соблюдение финансово–хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств(по итогам года)- качественную разработку финансово–экономического механизма функционирования школы, подготовку экономических расчетов (по итогам квартала)- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности (по итогам финансового года)- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководителя -Отсутствие штрафов и пени по налоговым(др.) платежам.-Своевременное и качественноепредставление отчетности в ИФНС ивнебюджетные фонды**-**Стабильности и точности расчетазаработной платы, выдачи в срокиуказанные в коллективном договоре всоответствие с финансированием-Отсутствие отклонений по срокамисполнения контрольных документов.-Эффективность веденияинформационного обмена со сторонними организациями по соответствующему участку бухгалтерии-Отсутствие санкций со стороныгосударственных проверяющих органов по направлению деятельности | 0-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов  | 20 |
| Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарьмашинистка и др.) | - качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественнаяподготовка отчетности и т.д.)- содействие в организации общешкольных и районных мероприятий- оформление тематических выставок-отсутствии обоснованных жалоб родителей, сотрудников учреждения,замечаний по итогам проверок по направлению деятельности, нарушений правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, правил техники безопасности и пожарной безопасности | 0-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов  | 6 |
| Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий,повар,уборщики помещений, гардеробщики идр.) | - содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин- качественное проведение генеральных уборок- активное участие в ремонтных работах- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой-отсутствии обоснованных жалоб родителей, сотрудников учреждения,замечаний по итогам проверок по направлению деятельности, нарушений правилвнутреннего распорядка, должностной инструкции, правил техники безопасности ипожарной безопасности | 0-20-20-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов  | 10 |
| Председатель профкома, члены профкомуполномоченныйпрофкома по охранетруда | Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятияхразличного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиямитруда работников учреждения и др. | до 20% |
| Работникам психологической службы | -качественное осуществление психолого–педагогическое сопровождения образовательного и воспитательного процесса в школе (по итогам полугодия)- формирование психологической культуры обучающихся, педагогическихработников и родителей (лиц, их заменяющих)- результативную работу по формированию жизненного и профессионального самоопределения обучающихся (по итогам полугодия)- результативную работу по адаптации обучающихся 1 классов (по итогам I четверти)- обеспечение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения (по итогам полугодия)-Положительная динамика сниженияколичества учащихся, испытывающихтрудности в учебно-воспитательном процессе-Индивидуальная работа с воспитателями и родителями (законными представителями)детей по вопросам коррекции имеющихся у детей отклонений в речи и нарушение развития-Разработка методик, индивидуальногообразовательного маршрута и реализация программ оказания помощи детям с ограниченными возможностями-Подготовка к профессиональным конкурсам педагогов (результативность): конкурсы,фестивали, проекты, вебинары, гранты и др.-Диагностика причин конфликтных ситуаций в отношениях воспитанников, родителей, педагогов, мероприятия по их профилактике и разрешению-Отсутствие обоснованных жалоб родителей воспитанников-Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля | 0-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов  | 20 |
| Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор ФИЗО | -Организация оздоровительной работы,снижение, стабильный уровеньзаболеваемости (по муниципальномузаданию)-Охрана жизни и здоровья детей иобеспечение их комплекснойбезопасности-Организация взаимодействия с семьями воспитанников и социумом.-Разнообразие форм работы с семьями.-Санитарно - гигиеническое состояниегруппы, организация питаниявоспитанников в соответствии СанПиН,соблюдение правил ОТ и ПБ-Работа с детьми с инвалидностью, снарушениями здоровья и другиеособенности (по показаниям врача,ИПР(А)), требующие дополнительныхтрудозатрат и внимания со сторонывоспитателя-Оформление игрового участка-Подготовка, проведение мероприятий своспитанниками (результативность): конкурсы,фестивали, проекты, гранты и др.:-Подготовка к профессиональным конкурсам педагогов (результативность): конкурсы,

|  |
| --- |
| фестивали, проекты, гранты и др.: |

-Подготовка и проведение мастер-классов, докладов для семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений-Применение различных форм работы сродителями в том числе интерактивных и электронных: (круглые столы, открытые занятия, конкурсы, выставки, привлечение родителей в проведении мероприятий-Работа с разновозрастной группой-Отсутствие случаев травматизма средивоспитанников группы-Отсутствие обоснованных жалоб родителей | 0-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-2 |
| Максимально возможная сумма баллов | 20 |

3.2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они
достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную
динамику;
оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или
недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу).

3.4. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также
определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

3.5.Выплаты премий производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц и учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.6. В случае невыполнения показателей и несоблюдения условий
премирования, а также при наличии оснований для снижения премии,
руководитель учреждения принимает решение о снижении размера либо
невыплате премии на основании Приложения 1 к Положению. Руководитель
обязан информировать работника о причинах снижения либо невыплаты ему
премии.

3.7.Премия по итогам работы за месяц, квартал, год начисляется работникам пропорционально фактически отработанному времени.

3.8. Не включается в отработанное время:

-пребывание в очередном и дополнительном отпуске;

-пребывание в отпуске по беременности и родам;

- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;

-время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом
семьи.

3.9.Премия начисляется работникам, надлежащим образом, исполнявшим свои обязанности и в соответствии с условиями премирования.

**Приложение 1**

**Критерии,
являющиеся основанием для снижения размера премиальных выплат
работникам учреждения, или их невыплаты в полном объеме**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Критерии**  | **Размер сниженияпремии** |
| 1.  | Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнениеили ненадлежащее исполнение по вине работникавозложенных на него функций:- замечание- выговор  | 100% |
| 2.  | Невыполнение письменных приказов и распоряженийвышестоящих руководителей | 50% |
| 3.  | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка,техники безопасности и противопожарной защиты, грубоенарушение требований охраны труда, санитарии | 50% |
| 4.  | Обоснованные жалобы участников образовательногопроцесса, нашедшие отражение в административных актах  | 50% |
| 5.  | Наличие актов недостачи, выявленных в отчетном периоде  | 100% |
| 6.  | Наличие хищений денежных средств и материальныхценностей, установленных вступившим в силу решениемсуда | 100% |
| 7.  | Травматизм воспитанников по вине работника  | 100% |
| 8.  | Наличие нарушений, выявленных в ходе проверокконтролирующими органами | 100% |

1. настоящий перечень носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен учреждением [↑](#footnote-ref-2)