**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:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Перечень оснований для начисления иных 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 | | 0-2  0-2 0-2  0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов | | | 8 |
| Педагогические работники | - 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 уровень районный уровень областной 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 в экспериментальной, 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 родителями по 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) | | 0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов 36 | |
| Заместители руководителя | - 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 благоприятного психологического 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) | 0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2 | |
| 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 стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности  - Проведение анализа использования бюджетных средств учреждения по   |  | | --- | | направлению своей деятельности, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности их использования  - Своевременная и оперативная организация устранения технических неполадок и аварий | | | 0-2 | |
| 0-2  0-2  0-2  0-2  0-2 | |
| 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 | 0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2 | |
| 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 | 0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2 | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 20 | |
| Учебно-вспомогатель ный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь машинистка и др.) | - качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка 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 | 0-2  0-2  0-2  0-2 | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 6 | |
| Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, повар,уборщики помещений, гардеробщики и др.) | - 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 правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, правил техники безопасности и пожарной безопасности | 0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2 | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 10 | |
| Председатель профкома, члены профком уполномоченный профкома по охране труда | Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда 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, педагогических работников 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 снижения количества учащихся, испытывающих трудности 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, индивидуального образовательного 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 | 0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2 | |
| Максимально возможная сумма баллов | | 20 | |
| Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор ФИЗО | -Организация оздоровительной работы,снижение, стабильный уровеньзаболеваемости (по муниципальномузаданию)  -Охрана жизни и здоровья детей и обеспечение их комплексной безопасности  -Организация взаимодействия с семьями воспитанников и социумом. -Разнообразие форм работы с семьями.  -Санитарно - гигиеническое состояние группы, организация питания воспитанников 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 с воспитанниками (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 среди воспитанников группы  -Отсутствие обоснованных жалоб родителей | 0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2  0-2 | |
| 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 снижения премии** |
| 1. | Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций: - замечание - выговор | 100% |
| 2. | Невыполнение письменных приказов и распоряжений вышестоящих руководителей | 50% |
| 3. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии | 50% |
| 4. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | 50% |
| 5. | Наличие актов недостачи, выявленных в отчетном периоде | 100% |
| 6. | Наличие хищений денежных средств и материальных ценностей, установленных вступившим в силу решением суда | 100% |
| 7. | Травматизм воспитанников по вине работника | 100% |
| 8. | Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами | 100% |

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