**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ «ШКОЛА № 90 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ПУДОВКИНА П.Г.»**

**(МБОУ «Школа № 90»)**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТООбщим собранием трудового коллектива МБОУ «школа № 90» Протокол от «01» февраля 2022 г. №1Председатель собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Г. Кристостурова | **УТВЕРЖДЕНО**Директор МБОУ «Школа № 90»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Г. Шевяковаприказ от «01» февраля 2022г. № 33 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**города Ростова-на-Дону**

**«Школа №90 имени Героя Советского Союза Пудовкина П.Г.»**

1. Общие положения

1.1. 1.1.  Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа №90 имени Героя Советского Союза Пудовкина П.Г.» (далее − Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 и регулирует порядок выплат премии работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 90 имени Героя Советского Союза Пудовкина П.Г.») (далее – учреждение), осуществляющим основную деятельность по видам экономической деятельности: «Образование», «Образование дополнительное детей и взрослых» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

1.3. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.4. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

2. Показатели премирования

* 1. При определении показателей премирования учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности муниципального (государственного) имущества и другое.

* 1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения 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. Достижение высоких результатов обучающихся при аттестации по завершению уровня 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. Организация и реализация 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 месяц, квартал, полугодие, год):
* Международный (победители, призеры) - до 20 %;
* Всероссийский (победители, призеры) - до 15 %;
* региональный (победители, призеры ) - до 10 %;
* городской (победители, призеры ) - до 5 %;
* районный (победители, призеры ) - до 3 %.
	1. Обеспечение высокой активности участия обучающихся в школьных, районных, городских мероприятиях (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. Эффективная работа по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся – до 50 %.
	2. Результативная работа по профилактике правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних (отсутствие преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 50 %.

2.10.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – до 25 %.

2.11.Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения – до 50 %.

2.12.Результативное социальное партнерство и взаимодействие с вузами по организации профильного и предпрофильного образования обучающихся – до 30 %.

2.13.Увеличение количества обучающихся класса, охваченных научно-исследовательской деятельностью, обеспечение высокого уровня занятости обучающихся во внеурочное время.

* 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 %.

2.14.Участие педагога в реализации вариативных форм обучения: дистанционное, семейное и др. (по итогам работы за год) – до 20 %.

2.15.Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры учреждения (оформление кабинета, музея и пр.) – до 50 %.

2.16.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) :

* уровень школы – до 5 %;
* районный и городской уровень – до 10 %;
* региональный уровень – до 15 %;
* Всероссийский уровень – до 20 %.

2.17.Отсутствие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др. (ежемесячно) – до 20 %.

2.18.Высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки родителями (законными представителями) и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса) – до 20%.

2.19.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 50 %.

2.20.Подготовка и публикация учебно-методических материалов в муниципальных, региональных, общероссийских СМИ, сети Интернет (по результатам работы за полугодие, год) – до 50 %.

2.21.Высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.

2.22.Отсутствие в учреждении фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по итогам работы за квартал, год) – до 50 %.

2.23.Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за учреждением движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) – до 50 %.

2.24.Отсутствие фактов нарушения в учреждении действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за квартал, год) – до 50 %.

2.25.Соблюдение учреждением 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%.

2.26.Отсутствие в учреждении просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) – до 50 %.

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

2.28.Системная работа по размещению на официальном сайте учреждения в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности учреждения (по итогам работы за квартал) – до 20 %.

2.29.Участие в подготовке учреждения к началу нового учебного года – до 50 %.

2.30.Участие в подготовке учреждения к работе в осеннее - зимний период – до 50 %.

2.31.Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе, работа на электронном портале – до 50 %.

2.32.Помощь администрации в оформлении интерьера помещений учреждения– до 20 %.

2.33.Успешная организация и проведение оздоровительной кампании – до 100%.

2.34.Выполнение ремонтно-восстановительных работ в учреждении – до 100%.

2.35.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%;

2.36.Вклад и инициатива 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%.;

2.37.Достижение стабильно высоких показателей образовательной деятельности по итогам работы за месяц, квартал – до 50%, по итогам работы за год – 100%.

2.38.Напряженность и интенсивность труда на определенных этапах рабочего времени (сдача квартальной, полугодовой, за 9 месяцев, годовой отчетности, сдача отчетности по различным видам деятельности, наличие вакансии по должности, и т.д.) по итогам работы за месяц (или) квартал, (или) год - до 200%.

2.39.Развитие и укрепление материально-технической базы школы по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%, по итогам работы за год - до 100%.

2.40. Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности - до 50%.

2.41. Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.) – до 100%.

2.42. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста – до 50%.

1. Показатели депремирования
	1. Работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание, периодическая премия снижается на 50%.
	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. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику учреждения может быть снижена приказом по учреждению 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 учреждением муниципального задания;
		2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины (неисполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, невыполнение поручений руководителя, заместителя руководителя);
		3. наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся, персонала учреждения 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 учреждения;
		5. несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работникам учреждения;
		6. необеспечение исполнения лимитов бюджетных обязательств по статье «Коммунальные расходы» учреждением;
		7. необеспечение 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 учреждения, участников образовательного процесса;
		9. нарушение правил внутреннего трудового распорядка; санитарно-эпидемического режима; инструкций по охране труда;
		10. несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
		11. за нарушение работником педагогической этики;
		12. за халатное отношение к сохранности материально-технических ценностей учреждения;
		13. при наличии отрицательных результатов в работе с семьей (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.);
		14. в случае высокой заболеваемости обучающихся в классе (невыполнение здоровье сберегающих технологий).