

Принято  
Протокол педагогического  
совета  
№ 6 от 28.12.2023

Согласовано  
председатель ПК

Артемова О.А.



Утверждаю  
Директор МБОУ «Школа  
№31»  
Н.Е. Агишева  
\_Пр. 793 от 29.12.2023

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Ростова-на-Дону  
«Школа № 31 имени командира батальона Ростовского полка  
Народного ополчения Катаева А.С.»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение о премиальных выплатах работникам МБОУ "Школа №31" (далее - Школа), разработанное на основании постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», в соответствии с Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 №77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», на основании Федерального закона от 27.11.2023г. №548-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и о приостановлении действия ее отдельных положений" определяет порядок премиальных выплат работникам МБОУ "Школа №31" (далее - Положение).

1.2. Премиальные выплаты работникам школы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Формирование фонда оплаты, в том числе объем средств, предназначенных на премиальные выплаты работникам школы, осуществляется Школой в пределах выделенных средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Раздел 2. Порядок и условия  
установления выплат за качество работы

## Раздел 2. Порядок и условия установления выплат за качество работы

2.1. К премиальным выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Премиальные выплаты устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Школы.

2.2. Премиальные выплаты производятся на основании Положения о премиальных выплатах, которое является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников Школы;
- условия премирования работников Школы;
- размер и порядок назначения премий работникам Школы;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников Школы.

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

2.4. В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р с 01.09.2013 в премиальные выплаты работникам муниципальной образовательной организации включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных и муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.

2.5. При определении показателей и условий премирования работников школы 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 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.

2.6. Работникам МБОУ «Школа №31» осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.7. Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. 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).

2.9. Работникам учреждения 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.

2.10. Образовательная организация вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного в приложении № 4 Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77, « Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону» за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных организаций).

2.11. Премирование работников МБОУ «Школа №31» осуществляется по решению тарификационной комиссии в соответствии с данным Положением и утверждается приказом руководителя по учреждению.

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

2.13. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

2.14. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.15. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

### **3. Показатели, виды и размеры премиальных выплат.**

3.1. Работникам МБОУ «Школа №31» устанавливаются следующие виды периодических премиальных выплат (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию) за:

3.1.1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности образовательной организации за квартал

- 100 % выполнения - до 30 %;
- от 95 % до 100 % - до 20 %;
- от 90 % до 94 % - до 15 %;
- от 80 % до 89 % - до 10 %.

3.1.2. Призовое место (с 1 – по 10) по итогам проведения рейтинговой оценки деятельности педагогических работников (по итогам работы за год) – до 50 %.

3.1.3. Дополнительный объем работы по организации пункта проведения ЕГЭ на базе образовательного учреждения ( по итогам работы за 2 квартал) – до 100 %.

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

- качество знаний обучающихся более 81 % - до 50 %;
- качество знаний обучающихся от 71 % до 80 % - до 40 %;
- качество знаний обучающихся от 61 % до 70 % - до 30 %;
- качество знаний обучающихся от 50 % до 60 % - до 20 %.

3.1.5. Реализация педагогическими работниками дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.), (по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 50 %.

3.1.6. 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 50 %;
- Всероссийский (с 1 по 10 места) - до 40 %;
- региональный (с 1 по 10 места) - до 30 %;
- городской (с 1 по 10 места) - до 20 %;
- районный (с 1 по 3 места) - до 10 %.

За 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 50 %;
- от 81 % до 90 % обучающихся и воспитанников - до 40 %;
- от 71 % до 80 % обучающихся и воспитанников - до 30 %;
- от 60 % до 70 % обучающихся и воспитанников - до 20 %.

3.1.7. 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 50 %;
- Всероссийский (с 1 по 10 места) - до 40 %;
- региональный (с 1 по 10 места) - до 30 %;
- городской (с 1 по 10 места) - до 20 %;
- районный (с 1 по 3 места) - до 10 %.

3.1.8.Высокую работу по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 50 %.

3.1.9.Результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних (отсутствие в классе преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 50 %.

3.1.10.Организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся ( за итогом работы месяц)– до 50 %.

3.1.11.Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения (итогом работы за месяц, квартал)– до 50 %.

3.1.12.Реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в классе (по итогам работы за полугодие, год) – до 20 %.

3.1.13.Увеличение количества обучающихся класса, охваченных дополнительными образовательными программами (по итогам работы за полугодие, год):

- от 81 % до 100 % обучающихся - до 50 %;
- от 61 % до 80 % обучающихся - до 40 %;
- от 40 % до 60 % обучающихся - до 30 %;
- менее 40 % обучающихся - до 20 %.

3.1.14.Использование педагогом вариативных форм обучения: экстернат, дистанционное, семейное, индивидуальное на дому и др. (по итогам работы за год) – до 50 %.

3.1.15.Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры школы (оформление кабинета, музея и пр.) (итогом работы за месяц, квартал)– до 100 %.

3.1.16.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) :

- уровень образовательного учреждения – до 30 %;
- районный и городской уровень – до 50 %;
- региональный уровень – до 70 %;
- Всероссийский уровень – до 100 %.

3.1.17.Отсутствие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др. (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) – до 80 %.

3.1.18.Высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического

работника, организации образовательного процесса)( итогам работы за год) – до 50 %.

3.1.19.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.)( итогам работы за квартал) – до 50%

3.1.20.Методическая обеспеченность преподавания педагогом более 80 % (по результатам работы за полугодие, год) – до 50 %.

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

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

3.1.23.Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за организацией образования движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) – до 100 %.

3.1.24.Отсутствие фактов нарушения организацией образования действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за квартал, год) – до 100 %.

3.1.25.Соблюдение организацией образования установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности, (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год)– до 100%.

3.1.26.Отсутствие в организации образования просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 100 %.

3.1.27.Обеспечение педагогическими и иными работниками безопасности здоровья и жизни обучающихся и воспитанников: соблюдение санитарно-гигиенических условий, психологического комфорта, обеспеченность качественным питанием и т.д. (по итогам работы за квартал, полугодие, год)– до 100 %.

3.1.28.Системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по итогам работы за квартал, полугодие, год)– до 50 %.

3.1.29.Участие в подготовке учреждения к началу нового учебного года (итогами работы за III квартал) – до 100 %.

3.1.30.Качественная подготовка школы к аттестации и аккредитации (за квартал, полугодие)– до 100%

3.1.31.Победа класса, учителя в ежегодных конкурсах школьных, районных, муниципальных «Класс года», «Учитель года», «Классный классный» и других (итогами работы за квартал до100%)

3.1.32.Подготовка образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период (по итогам работы в III квартале; I квартале) –до 100 %;

3.1.33.За увеличение объёма работ в осенне-зимний период (работникам занимающим должности заместителя директора по АХЧ, дворника и рабочего итогам работы (итогами работы за месяц) до 100%

- 3.1.34.Результативное социальное партнерство и взаимодействие с вузами города в течение года по организации предпрофильного и профильного образования учащихся, организацию педагогической практики студентов ВУЗов на базе школы(по итогам работы за квартал, полугодие, год)– до 50 %;
- 3.1.35.Качественная работа по содержанию учреждения (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) – до 100%
- 3.1.36.Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе (по итогам работы за месяц, квартал, год) – до 50 %.
- 3.1.37.Помощь администрации в оформлении интерьера помещений школы (по итогам работы за месяц, квартал, год) –до 100 %.
- 3.1.38.Успешная организация и проведение летней оздоровительной кампании .За организацию отдыха обучающихся в каникулярное время (по итогам работы за квартал, год) – до 50 %.
- 3.1.39.Выполнение ремонтно - восстановительных работ в школе (по итогам работы за месяц, квартал, год) – до 100%.
- 3.1.40.За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) – до 100%
- 3.1.41.За вклад и инициативу по обеспечению на высоком уровне мероприятий проводимых в школе(по итогам работы за месяц, квартал, год)– до 100%.
- 3.1.42.За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности и отсутствие несчастных случаев с работниками школы (по итогам работы за месяц, квартал, год) – до 100 %.
- 3.1.43.За обеспечение бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных системы учреждения (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год)- до 100%
- 3.1.45.За качественно и своевременно проведенный кадровый документооборот и отсутствие нарушений законодательства (по итогам работы за месяц, квартал, год) - до 100%
- 3.1.46.За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с требованиями СанПин (по итогам работы за месяц квартал, год)- до 100%
- 3.1.47.За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (директора, заместителя директора, главного бухгалтера и др.)- до 100%
- 3.1.48.За техническое и музыкальное сопровождение мероприятий, проводимых в образовательном учреждении( по итогам работы за месяц, квартал)-до 50%
- 3.1.49.За наставничество над молодыми педагогами, оказание методической помощи преподавателям, ведение педагогических мастерских( по итогам работы за квартал, полугодие)- до 100%
- 3.1.50.За своевременное ознакомление работников с локальными нормативными актами, с приказами по учреждению, касающимися работников школы - до 100%
- 3.1.51.За соблюдение правильности ведения кадрового документооборота (переводы, отпуска, прием, увольнение, персонифицированный учет и пр.)(по итогам работы за квартал, год) – до 100%
- 3.1.52.За соблюдение сроков обработки кадровой информации, необходимой для расчета заработной платы )(по итогам работы за квартал, год) - до 100%

- 3.1.53. За соблюдение сроков сдачи СЗВ ТД в Пенсионный Фонд.) (по итогам работы за квартал, год) – до 100%
- 3.1.54. Своевременное и качественное составление плана закупок и плана графика закупок, согласно ПФХД.) (по итогам работы за квартал, год) – до 100%
- 3.1.55. Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок ЕИС.) (по итогам работы за квартал, год) – до 100%
- 3.1.56. Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов, размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок) (по итогам работы за квартал, год) – до 100%
- 3.1.57. Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе) (по итогам работы за квартал, год) – до 100%

### **1. Показатели депремирования работников МБОУ «Школа №31».**

- 1.1. Периодическая премия не выплачивается работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.2. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику школы может быть снижена приказом по учреждению с обязательным учетом мнения представительного органа работников.
- 1.3. Периодическая премия может быть снижена в зависимости от последствий действия или бездействия работника в размере до 100 % за:
- неисполнение организацией образования муниципального задания;
  - недостаточный уровень исполнительской дисциплины (неисполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, невыполнение поручений руководителя, заместителя руководителя);
  - наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, обучающихся, персонала школы и иных граждан (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);
  - невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы образовательной организации;
  - несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работникам образовательной организации;
  - не обеспечение безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами;
  - непринятие мер по пресечению нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности школы, участников образовательного процесса;
  - нарушение правил внутреннего трудового распорядка; инструкций по охране труда;
  - несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
  - за нарушение работником педагогической этики;

- за халатные отношения к сохранности материально-технических ценностей школы;
- при наличии отрицательных результатов в работе с семьей (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.);
- в случае высокой заболеваемости обучающихся в классе (невыполнение здоровьесберегающих технологий).