

Согласовано
Председатель ПК
А.В.Король
« 29 » 08 2025 г.

Утверждаю
Директор МАОУ
«Школа № 74»
О.И.Садилова
приказ от 23.08 2025 № 55



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 74»

Положение обсуждено и принято
на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от « 29 » 08 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников муниципального автономного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 74»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о премировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 74» (далее - Положение), разработанное 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» (далее - постановление) является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников МАОУ «Школа № 74»;
- условия премирования работников МАОУ «Школа № 74»;
- размер и порядок назначения премий работникам МАОУ «Школа № 74»;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников МАОУ «Школа № 74».

1.2. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников МАОУ «Школа № 74» 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. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.3. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

1.4. При определении показателей и условий премирования работников МАОУ «Школа № 74» учитываются целевые показатели эффективности деятельности:

- 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;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- своевременность и полноту подготовки отчетности;
- позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- эффективность воспитательной системы МАОУ «Школа № 74»;
- расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- развитие материально-технической базы МАОУ «Школа № 74»;
- создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;
- повышение открытости и демократизация управления;
- выполнение в полном объеме муниципального задания;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

1.5. Работникам МАОУ «Школа № 74» осуществляются 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 договоры работников, дополнительные соглашения к трудовым договорам.

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 МАОУ «Школа № 74» 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 МАОУ «Школа № 74», его заместителей и главного бухгалтера. МАОУ «Школа № 74» 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).

1.9. Премирование работников МАОУ «Школа № 74» осуществляется в соответствии с данным Положением и утверждается приказом руководителя (директора) по школе.

1.10. Определение размеров премиальных выплат работникам МАОУ «Школа № 74» производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого управлением образования города Ростова-на-Дону.

1.11. Премирование руководителя (директора) МАОУ «Школа № 74» производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным управлением образования города Ростова-на-Дону.

При наличии неснятого дисциплинарного взыскания премирование руководителя (директора) не производится.

1.12. МАОУ «Школа № 74» вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.13. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МАОУ «Школа № 74» самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

1.14. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1-го процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам МАОУ «Школа № 74» принимает руководитель (директор) на основании письменного заявления работника, руководителю (директору) МАОУ «Школа № 74» - управлением образования города Ростова-на-Дону.

2. Показатели, виды и размеры премиальных выплат.

2.1. Работникам МАОУ «Школа № 74» устанавливаются следующие виды периодических премиальных выплат (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию) за:

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

- 100 % выполнения - до 20 %;
- 95 % до 100 % - до 15 %;
- 90 % до 94 % - до 10 %;
- 80 % до 89 % - до 5 %.

2.1.2. Призовое место (с 1 - по 10) по итогам проведения рейтинговой оценки

деятельности педагогических работников (по итогам работы за год) - до 20 %.

2.1.3. Дополнительный объем работы по организации пункта проведения ЕГЭ на базе школы - до 200 %.

2.1.4. За качественную работу по проведению государственной итоговой аттестации (единого государственного экзамена, основного государственного экзамена) - до 100%.

2.1.5. 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 50 %, за год - до 150%.

2.1.6. Наличие у педагогического работника комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей и достижение высоких результатов обучающихся и воспитанников, подготовленных конкретным педагогом (личных, командных), в предметных олимпиадах (по итогам работы за квартал, полугодие, год):

- Международный (с 1 по 10 место) - до 30 %;
- Всероссийский (с 1 по 10 место)- до 20%;
- региональный (с 1 по 10 место)- до 10 %;
- городской (с 1 по 10 место)- до 5 %;
- районный (с 1 по 3 место)- до 3 %.

2.1.7. Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся класса, воспитанников дошкольных групп, достижение ими высоких результатов во внеурочной деятельности, конкурсах, соревнованиях (по итогам работы за квартал, год):

- Международный (с 1 по 10 место)- до 30 %;
- Всероссийский (с 1 по 10 место)- до 20 %;
- региональный (с 1 по 10 место)- до 10 %;
- городской (с 1 по 10 место)- до 5 %;
- районный (с 1 по 3 место)- до 3 %.

2.1.8. Высокую работу по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся и воспитанников - до 100 % (за квартал), до 200% - за год.

2.1.9. Результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних: отсутствие преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал до 50%, за год - до 200 %.

2.1.10. Организацию (участие)системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся и воспитанников - до 25 %.

2.1.11. Активное участие в разработке и реализации основных образовательных программ учреждения - до 100 %.

2.1.12. За результативное социальное партнерство и взаимодействие с вузами по организации профильного и предпрофильного образования обучающихся - до 100 %.

2.1.13. Использование педагогом вариативных форм обучения: дистанционное, семейное, индивидуальное на дому и др. (по итогам работы за год) - до 200 %.

2.1.14. Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры школы (оформление кабинета, музея, групповых помещений и пр.) - до 50 % (за месяц), 100% (за квартал), до 200% за год.

2.1.15. 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 10%;
- районный и городской уровень- до 20%;
- региональный уровень- до 30%;
- Всероссийский уровень – до 40%.

- 2.1.16. Отсутствие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательных отношений и др. - до 50 % (за каждый месяц, каждый квартал), по итогам года до 200%.
- 2.1.17. Высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки родителями (законными представителями) и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса) – до 100%.
- 2.1.18. 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 %.
- 2.1.19. За подготовку и публикацию учебно-методических материалов в муниципальных, региональных, общероссийских СМИ, сети Интернет до 50% (по результатам работы за квартал) до 100% (по результатам работы за год).
- 2.1.20. Высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками дошкольных групп - до 50 %. (по итогам работы за месяц), до 150% (по итогам работы за квартал).
- 2.1.21. Отсутствие в школе фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по итогам работы за квартал, год) - до 100 %.
- 2.1.22. Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за школой движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) - до 100 %.
- 2.1.23. Отсутствие фактов нарушения школой действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за квартал, год) - до 100%.
- 2.1.24. Соблюдение школой установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности, выполнение поручений Управления образования, МКУ «Отдел образования района» (по итогам работы за квартал) — до 100%.
- 2.1.25. Отсутствие в школе просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) - до 100 %.
- 2.1.26. Обеспечение педагогическими и иными работниками безопасности здоровья и жизни обучающихся и воспитанников: соблюдение санитарно - гигиенических условий, создание безбарьерной среды, психологического комфорта, обеспеченность качественным питанием и т.д. до 50% (по итогам работы за квартал), до 150% по итогам работы за год.
- 2.1.27. Системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по итогам работы за квартал) - до 100%.
- 2.1.28. Участие в подготовке учреждения к началу нового учебного года - до 500%.
- 2.1.29. Участие в подготовке учреждения к работе в осеннее - зимний период – до 500 %.
- 2.1.30. Выполнение ремонтно - восстановительных работ в школе - до 500% (по итогам работы за месяц).
- 2.1.31. Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе, работу на электронном портале - до 50 % (I итогам работы за месяц), до 150 % (по итогам работы за квартал), до 200% (по итогам работы за год).
- 2.1.32. Успешная организация и проведение оздоровительной кампании – до 100%.
- 2.1.33. Работникам школы за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника по итогам работы за месяц - до 100 %, квартал - до 200%, по итогам работы за год - до 400%.

2.1.34. Работникам школы за вклад и инициативу по обеспечению на высоком уровне массовых мероприятий на базе лицея по итогам работы за месяц и (или) квартал - до 100%; по итогам работы за год - до 200%.

2.1.35. Работникам школы за проведение работы по регулярной и качественной уборке помещений лицея в рабочее время не реже 1 раза через каждые 2 часа (мытьё полов дезинфицирующими средствами, протирать дезинфицирующими средствами перила, дверные ручки, выключатели, поручни, столы и стулья, оргтехнику и т.д.), уборка территории лицея дезинфицирующими средствами (уличная территория) по итогам работы за месяц до 600%.

2.1.36. За 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 – до 100 % и (или) квартал - до 150%, по итогам работы за год - до 200%.

2.1.37. Работникам школы за выполнение функциональных обязанностей садовника ПО благоустройству и озеленению территории школы (побелка деревьев, оформление клумб, стрижка газонов и кустарников, устройство опор для растений, цветников, валка, корчевка, обрезка сухостойных деревьев, веток, кустарников, пней, и др.) - до 400% (месяц, квартал)

2.1.38. Работникам учреждения за покраску, ремонт спортивного уличного оборудования и др. - до 400% (месяц, квартал).

2.1.39. Работникам школы за проведение работы по регулярной и качественной уборке территории школы (уборка снега, гололед, листвы и др.) по итогам работы за месяц до 600%.

3. Показатели депремирования работников МАОУ «Школа № 74».

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

3.2. Периодическая премия не выплачивается 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 МАОУ «Школа № 74» может быть снижена приказом по МАОУ «Школа № 74» с обязательным учетом мнения представительного органа работников.

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

- неисполнение школой муниципального задания;
- 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);
- наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей), 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 школы;
- несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат;
- необеспечение исполнения лимитов бюджетных обязательств по статье «Коммунальные расходы» школы;
- необеспечение 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; санитарно-эпидемического режима; инструкций по охране труда;
- не соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
- за нарушение работником педагогической этики;
- за халатное отношение 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 (не выполнение здоровьесберегающих технологий).

4. Премияльные выплаты работникам МАОУ «Школа № 74» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.1. МАОУ «Школа № 74» вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с Положением о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

4.3. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МАОУ «Школа № 74» самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, принятым с учетом мнения представительного органа работников.