к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 1 им. Б.П.Юркова утв. пр. № 233 - ОД от 30.12. 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 имени генерал-лейтенанта Б.П.Юркова

1. Обшие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 имени генерал-лейтенанта Б.П.Юркова (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», на основании Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства Ростовской области № 886 от 25.10.2021 г. «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Постановления Администрации города Зверево № 487 от 30.11.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зверево подведомственных Отделу образования Администрации города Зверево», а также, в соответствии с п.6.3 Устава МБОУ СОШ № 1 им. Б.П.Юркова.
- 1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников школы в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.
- 1.3. Все доплаты и выплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в иных случаях из экономии фонда оплаты труда учреждения.
- 1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МБОУ СОШ № 1 им. Б.П.Юркова. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

- 2.1. Целью установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая зашита работников.
- 2.2. Установление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам школы решает следующие задачи:
- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышения качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу.

3. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

- 3.1 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ могут быть постоянными (на учебный год), временными (на полугодие, учебную четверть, месяц).
- 3.2. Период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, их размер, принимается:
- работникам руководителем МБОУ СОШ № 1 им. Б.П.Юркова;
- руководителю Отделом образования Администрации города Зверево;

- 3.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ вводятся приказом директора школы. Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.
- 3.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ работникам образовательного учреждения могут быть сняты приказом директора МБОУ СОШ № 1 им. Б.П.Юркова. Снятие стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяются следующими причинами:
- окончание срока действия выплат;
- снижение качества работы, за которые были определены стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе и пр.);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании школы;
- по иным причинам.

4. Установление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

- 4.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться работнику по основной работе за определенный период в течение календарного года.
- 4.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливаются работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в соответствии с установленными показателями. Руководителю МБОУ СОШ № 1 им. Б.П.Юркова стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.
- 4.3. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на процент выплаты.
- 4.4. Применение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).
- 4.5. Выплата стимулирующих выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) производится пропорционально от фактически отработанного времени.
- 4.6. Средства на осуществление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Критерии для расчёта размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ для административно-управленческого персонала:

- 1. Успешность учебно-воспитательной работы;
- 2. Повышение качества образования, совершенствование форм работы;
- 3. Системный подход к планированию и анализу деятельности (внешняя оценка);
- 4. Реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);
- 5. Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности; качество воспитанности;
- 6. Организация различных форм обучения: дистанционное обучение, обучение на дому, экстернат;
- 7. Работа по организации предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения;
- 8. Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;
- 9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- 10. Система организации аттестации педагогических работников;
- 11. Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации ОУ;

- 12. Количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях, выступления);
- 13. Публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;
- 14. За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- 15. Совершенствование и четкая организация учебно-воспитательного процесса, инициатива, внедрение и разработка новых технологий образования, методов обучения и воспитания;
- 16. Высокая результативность работы школы;
- 17. Стабильное повышение эффективности и качества предоставляемых образовательных услуг;
- 18. Укрепление и развитие материально-технической базы учреждения;
- 19. Соблюдение финансовой дисциплины, четкость и оперативность в работе, своевременная сдача форм отчетности;
- 20. Высокое качество труда;
- 21. Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений директора, не входящих в круг основных обязанностей;
- 22. Выполнение дополнительных работ.

Критерии для расчёта размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогического состава образовательного учреждения:

- 1. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- 2. Качество освоения учебных программ;
- 3. Количество учащихся призёров олимпиад всех уровней (указать количество призёров);
- 4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- 5. Участие в методической и научно-исследовательской работе;
- 6. Использование информационно-коммуникативных и здоровьесберегающих технологий;
- 7. Субъективная оценка со стороны родителей, общественности;
- 8. Количество мероприятий (участие в конкурсах, наставничество, проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления);
- 9. Авторские разработки, применяемые в процессе обучения, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;
- 10. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- 11. Высокие показатели итоговой аттестации обучающихся;
- 12. Организация и результативная работа с учащимися по индивидуальным образовательным программам;
- 13. Инновационная деятельность, разработка авторских программ, спецкурсов, внедрение новых методов обучения и воспитания;
- 14. Молодые специалисты за высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативу и творческую активность;
- 15. Высокая результативность работы школы.

Критерии для расчёта размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательного персонала:

- 1. Высокий уровень исполнительной дисциплины;
- 2. Образцовое содержание рабочего места;
- 3. Внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий;
- 4. Участие в общественной деятельности;
- 5. Высокая результативность работы школы;
- 6. Регулярное соблюдение финансовой дисциплины, четкость и оперативность в работе, своевременная сдача форм отчетности;
- 7. Высокое качество труда;
- 8. Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений директора, не входящих в круг основных обязанностей;

- 9. Выполнение дополнительных, непредвиденных работ;
- 10. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.

Критерии для расчёта размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ обслуживающего персонала:

- 1. Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа;
- 2. Организация и проведение генеральных уборок, благоустройство;
- 3. Значительная напряженность в работе;
- 4. Проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покос травы, полив и др.;
- 5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- 6. Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели учебных и вспомогательных помещений.
- 7. Проведение дополнительных, непредвиденных работ.