

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению об оплате
труда работников МБОУ
«Стрелецкая СОШ»

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа»

Общие положения.

Настоящим Положением закрепляются условия и порядок распределения стимулирующих и иных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа»

Стимулирующие и иные выплаты представляют собой финансовый инструмент, позволяющий изменять, дифференцировать объемы выплат согласно результату труда работников и выполняют функцию стимулирования к повышению качества работы.

Стимулирующие и иные выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой части заработной платы, должностному окладу.

Стимулирующие и иные выплаты работникам устанавливаются приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

2. Стимулирующие выплаты.

1. Для работников МБОУ «Стрелецкая СОШ» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за эффективность;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (по одному из указанных оснований в соответствии с локальным актом работодателя);
- молодым специалистам.

2. Молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении, производится ежемесячная доплата в размере 20% от должностного оклада при наличии средств фонда оплаты труда.

К молодым специалистам относятся выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения (по очной, очно - заочной (вечерней), заочной формам, в форме экстерната),

защитившие диплом проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течении трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

3. Критерии позволяющие оценить интенсивность и высокую результативность выполняемых работ:

- активное участие в подготовке школы к новому учебному году – до 50%;
- благоустройство помещений и территорий школы – до 20%;
- проведение генеральных уборок помещений, территорий – до 45%;
- в строгом соответствии СанПина уборка помещений пищеблока, столовой – до 30%;
- безупречное соблюдение правил личной гигиены до – 25%;
- отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей и учащихся до -25%;
- отсутствие замечаний и нарушений трудовой дисциплины до – 30%;
- отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности до - 45%;
- отсутствию замечаний по обслуживанию автомобиля до -100%.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокую результативность работы может составлять до 200%.

3.1. сохранение контингента обучающихся – до 25%;

3.2. специфика образовательных программ – до 20%;

3.4. уровень научной и организационно – методической обеспеченности образовательного учреждения, уровень реального хода инновационных процессов – до 50%;

3.5. организация и проведение районных мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения – до 70%;

3.6. создание психологического комфорта и безопасности личности обучающихся коррекции отклонений в развитии обучающихся – до 15%;

3.7. досрочное выполнение работ – до 30%;

3.8. особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения – до 30%;

3.9. обеспечение санитарно – гигиенических условий учреждения – до 30%;

3.10. обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении – до 35%;

3.11. сохранность хозяйственного и имущества и инвентаря – до 45%;

3.12. соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ – до 45%;

3.13. использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности до – 50%;

3.14. высокая эффективность исполнения должностных обязанностей – до 50%;

3.15. ремонт инвентаря и учебного оборудования – до 35%.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокую результативность работы сожжет составлять до 200%.

4. Критерии оценки эффективности и качества выполняемых работ:

- участие в ситуационных проблемах школы – 50%;
- качественная уборка помещений, территории до – 30%;
- своевременная и качественное приготовление пищи до – 45%;
- контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов до -45%;
- отсутствие случаев кражи по вине сторожа до – 50%;
- отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время до -45%;
- строгое соблюдение оформление путевых листов до 100%.

Предельный размер выплаты за качество выполняемых работ может составлять до 200%.

4.1. степень участия в реализации программы развития образовательного учреждения – до 30%;

4.2. использование в работе методов диагностики и прогнозирования – до 35%;

4.3. активность деятельности (участие в реализации комплексных программ, проектов, инновационных направлений) – до 50%;

4.4. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 35%;

4.5. внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс – до 30%;

4.6. использование современных инновационных и информационных технологий – до 50%;

4.7.реализация авторских образовательных программ дополнительного образования детей – до 35%;

4.8. подготовка призеров муниципальных, областных, городских конкурсов, турниров смотров и фестивалей – до 30%;

4.9. подготовка призеров региональных и Всероссийских конкурсов, турниров, смотров, и фестивалей – до 100%;

4.10. написание учебно – методических разработок, рекомендаций по основным направлениям деятельности – до 30%;

4.11. активное участие работников в научно – методической и творческой деятельности – до 30%;

4.12. своевременная и качественная подготовка отчетности документации – до 20%;

4.13. своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – до 50%;

4.14. соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей – до 30%;

4.15.соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды – до 25%;

4.16. обеспечение сохранности документов, своевременная разработка номенклатуры дел – до 20%;

4.17. высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке – до 50%;

4.18. участие педагогов в областных и районных праздниках, конкурсах, концертах, показательных выступлениях – до 50%.

Предельный размер выплаты за качество выполняемых работ может составлять до 200%.

5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

- подготовки учреждения к началу учебного года – до 150 %;
- устранения последствий аварий – до 100%;
- подготовки и проведение российских, региональных, муниципальных, мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей- до 100%;
- составление итоговых отчетов и докладов разной направленности – до 100%
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа трудового коллектива – до 150%.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ не может быть более 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

5.1 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 150%;

5.2. достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – до 200%;

5.3. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности- до 100%;

5.4. высокая результативность инновационной деятельности – до 80%

5.5. -премия к юбилею по согласованию с профсоюзным комитетом в размере от 50% до 100%

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год по одному из указанных оснований по решению работодателя) не может превышать 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера, руководителя филиала.

6 Критерии позволяющие оценить качество выполняемых работ:

6.1. своевременное и качественное выполнение поручений директора учреждения до 40%

6.2. своевременное и качественное представление ежемесячной отчетности до 45%

6.3. выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные

сроки до 30%

6.4. соблюдение плановых и нормативных показателей до 30%

6.5. отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан на работу учреждения до 35%

6.6. соблюдение правил техники безопасности при проведении мероприятий и занятий до 45%

6.7. выполнения плана по оказанию платных услуг до 45 %

6.8. отсутствие нарушений по охране труда и технике безопасности (в т.ч. пожарной безопасности) до 35%

6.9. качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработка информации до 50%

6.10.0. отсутствие жалоб со стороны персонала и граждан на работу специалиста по кадрам до 50%

6.11. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения до 35%

6.12. соблюдение лимитов потребления энергоресурсов до 40%

6.13. отсутствие замечаний по обслуживанию школьного автобуса до 70%

6.14. качественная и своевременная подготовка школьного автобуса к техническому осмотру до 50%

6.15. содержание пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПин до 40%

6.16. отсутствие замечаний по обслуживанию здания до 30%

7. Выплаты стимулирующего характера могут изменяться кварталом, в течении полугодия, учебного года.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема их выплат работникам учреждения, осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, в соответствии с п.3. настоящего Положения, компенсационных выплат.

8. Надбавка за непрерывный стаж работы осуществляется работникам из расчета:

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплат (%)
До 5-х лет	5%
От 5-10 лет	15%
От 10-15 лет	20%
От 15 и более	30%

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

