|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:Заместитель начальника отдела образованиямэрии города муниципальногообразования «Город Биробиджан»Н.Ф.Еременко\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  | СОГЛАСОВАНО:Председатель управляющего совета МКОУ ООШ № 4 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДЕНОПриказ от 24.09.2015 № 36-аДиректор О.П.Играшкина\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении показателей, размеров

и условий стимулирования труда работников

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

 «Основная общеобразовательная школа № 4»

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении показателей, размеров

и условий стимулирования труда работников

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

 «Основная общеобразовательная школа № 4»

**I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение устанавливает показатели, размеры и условия стимулирования работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа№4».

1.2. Настоящее положение разработано в целях заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности деятельности Учреждения, качества оказываемых услуг, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее положение является локальным актом Учреждения и приложением к коллективному договору между администрацией и коллективом работников Учреждения.

**II.Порядок установления показателей,**

**размеры и условия стимулирования работников**

2.1.Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- надбавка молодым специалистам;

- доплата за звание;

- разовые выплаты, не связанные с выполнением трудовых обязанностей.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год на оклад (должностной оклад) с учетом районного коэффициента и процента надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и выплачиваются на основании приказа по Учреждению.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются приказом директора Учреждения и выплачиваются **ежеквартально**. Порядок установления показателей, размеры, условия стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты установлены настоящим положением.

2.5. Выплаты стимулирующего характера за **качество выполняемых работ** устанавливаются приказом директора Учреждения и выплачиваются **ежемесячно**. Надбавка за качество выполняемых работ размерами не ограничивается. Порядок установления показателей, размеры, условия стимулирования работников за качество выполняемых работ установлены настоящим положением.

2.6. **Премиальные выплаты по итогам работы** устанавливаются приказом директора Учреждения и **могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально или 1 раз в год** (декабрь отчетного года). Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

2.7. **Молодым специалистам**, окончившим образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет после окончания учебного заведения устанавливается надбавка в следующих размерах:

- педагогическим работникам с повышающим коэффициентом 1,03.

2.8. **Доплата за звание** производится работникам, имеющим ученую степень, почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей экономики, название которых начинается со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации». Размер доплаты за звание составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работников, имеющих почетное звание и ученую степень, двух званий, выплата за звание производится по одному из оснований.

2.9. Основаниями для проведения выплат стимулирующего характера служат: подведение итогов образовательного процесса, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации.

2.10. Размер выплат стимулирующего характера отменяется при ухудшении показателей в работе, ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора Учреждения в соответствии с нормами Трудового законодательства.

2.11. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены работникам Учреждения, работающим по основному месту работы, совместителям, а также, вновь принятым на работу специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

2.12. Работникам Учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора Учреждения. Одному работнику Учреждения может быть произведено несколько выплат стимулирующего характера по разным показателям деятельности.

2.13. По приказу директора Учреждения выплаты стимулирующего характера могут производиться в суммарном выражении равном процентному размеру надбавки к окладу.

2.14. Работникам Учреждения могут назначаться **разовые выплаты, не связанные с выполнением трудовых обязанностей**. Выплата данных премий происходит при наступлении определенных событий:

- премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60 лет и далее 10 лет)

- премия к профессиональному празднику

- премия к юбилею Учреждения

- премия к праздничному дню

- премия в связи с уходом сотрудника на пенсию.

Разовые премии, не связанные с выполнением трудовых обязанностей, выплачиваются в размере, не превышающем должностного оклада. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения в процентах от должностного оклада или фиксированной сумме. Разовые премии не являются обязательными.

2.15. Порядок, размер, периодичность выплат стимулирующего характера **руководителя** **Учреждения** определяется нормативно-правовыми актами Учредителя.

2.16. Выплаты стимулирующего характера **заместителям руководителя** Учреждения производятся при условии премирования руководителя Учреждения. Размеры стимулирующих выплат заместителей руководителя не могут превышать размеры стимулирующих выплат руководителя Учреждения.

**Приложение**

**к положению «Об установлении показателей,**

**размеров и условий стимулирования труда**

**работников МКОУ ООШ № 4.**

1. **ПОКАЗАТЕЛИ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

1.1. При установлении стимулирования работников МКОУ ООШ № 4 (далее – Учреждение) за интенсивность и высокие результаты работы, разработке показателей и критериев эффективности учитывались следующие принципы:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов, т.е. оценка результатов труда работника должна осуществляться ежемесячно;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется за фактически отработанное время за месяц на оклад (должностной оклад) с учетом районного коэффициента и процента надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и выплачиваются на основании приказа по МКОУ ООШ № 4.

1.3. При приеме на работу, назначении на должность нового работника МКОУ ООШ №4 оценка выполнения показателей эффективности деятельности для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется, если им отработано не менее половины месяца.

1.4. Для работников МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, ее размер определяется по итоговому результату выполнения показателей эффективности.

1.5. При выполнении показателей деятельности работников от 100 до 60 процентов включительно размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы снижается пропорционально проценту выполнения показателей деятельности, при выполнении ниже 60 процентов выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

1.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, работникам Учреждения не начисляются и не выплачиваются в случае применения к ним следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;

- выговор;

- увольнение.

**Показатели эффективности работы**

**педагогических работников МКОУ ООШ № 4**

Педагогическому работнику МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности** | **Размер выплаты стимулирующего характера в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Качество знаний обучающихся | Количество обучающихся на «хорошо» и «отлично», на уровне не ниже соответствующего периода предыдущего года | 30% |
| 2. | Успеваемость обучающихся | Процент успеваемости на уровне не ниже соответствующего периода предыдущего года | 30% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников и администрации МКОУ ООШ № 4.Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных: - соответствующими контрольно-надзорными органами; - отделом образования мэрии города и другим вопросам | 20% |
| 4. | Исполнительская дисциплина | Отсутствие нарушений сроков подготовки документов, поручений и их качественное исполнение | 20% |

**Показатели эффективности работы**

**секретаря учебной части МКОУ ООШ № 4**

Секретарю учебной части МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки | Отсутствие случаев за месяц | 40% |
| 2. | Подготовка и соблюдение сроков предоставления отчетности (информации)  | Отсутствие замечаний | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб, предписаний на секретаря учебной части | Отсутствие обоснованных жалоб  | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению специалистом по кадрам должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы**

**библиотекаря МКОУ ООШ № 4**

Библиотекарю МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Своевременное заполнение книги суммарного учета; проведение библиотечных часов на высоком уровне | Отсутствие замечаний за месяц | 40% |
| 2. | Своевременное и качественное оформление выставок к юбилейным и праздничным датам | Своевременность и систематичность оформления выставок | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению библиотекарем должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы**

**уборщика служебных помещений МКОУ ООШ № 4**

Уборщику служебных помещений МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Своевременная и качественная уборка служебных помещений  | Проверки медицинского работника, заведующего хозяйством | 40% |
| 2. | Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения  | Проверки медицинского работника, заведующего хозяйством | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению уборщиком служебных помещений должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы**

**рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания МКОУ ООШ № 4**

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Отсутствие замечаний по техническому обслуживанию здания, оборудования. | Отсутствие замечаний  | 40% |
| 2. | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | Отсутствие замечаний  | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту здания должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

 **Показатели эффективности работы гардеробщика МКОУ ООШ № 4**

Гардеробщику МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардероб | Отсутствие случаев за месяц | 40% |
| 2. | Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию гардероба | Отсутствие замечаний за месяц | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению гардеробщиком должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

 **Показатели эффективности работы**

**заведующего хозяйством МКОУ ООШ № 4**

заведующему хозяйством МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Поддержание здоровых и безопасных условий организации осуществления УВП в соответствии с требованиями действующего законодательства | Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений;- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок. | 40% |
| 2. | Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря | Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, 100% подготовка к проведению ремонтных работОтсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностейНаличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей. | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению заведующим хозяйством должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы лаборанта МКОУ ООШ № 4**

Лаборанту МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Качественное проведение лабораторных работ; сохранность материальных ценностей | Своевременное и качественное исполнение | 40% |
| 2. | Содержание лаборантской в соответствии с требованиями СанПин | Качество содержания | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению лаборантом должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы преподавателя-организатора ОБЖ**

 **МКОУ ООШ № 4**

Преподавателю-организатору ОБЖ МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Организация военно-патриотической работы с учащимися | Качественное ведение военно-патриотической работы с учащимися | 40% |
| 2. | Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности (информации) | Представление отчетности (информации) с соблюдением сроков | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы педагога-организатора**

 **МКОУ ООШ № 4**

Педагогу - организатору ОБЖ МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Организация досуговой деятельности учащихся, развитие творческих способностей воспитанников | Качественно проведение мероприятий | 40% |
| 2. | Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности (информации) | Представление отчетности (информации) с соблюдением сроков | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы педагога дополнительного образования**

 **МКОУ ООШ № 4**

Педагогу дополнительного образования МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Обеспечение совместной работы с другими организациями, учреждениями | Наличие и выполнение совместного плана работы, участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов | 40% |
| 2. | Участие детей в смотрах, конкурсах, выставках, выступлениях. | Выполнение плана | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы воспитателя (ГПД)**

 **МКОУ ООШ № 4**

Воспитателю МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Организация досуговой деятельности учащихся, развитие творческих способностей воспитанников | Качественное проведение мероприятий | 40% |
| 2. | Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности (информации) | Представление отчетности (информации) с соблюдением сроков | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению воспитателем должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы**

**уборщика территории МКОУ ООШ № 4**

Уборщику территории МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности, подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию территории, качественная уборка территории Учреждения | Отсутствие замечаний за месяц | 40% |
| 2. | Благоустройство и озеленение территории школы | Отсутствие замечаний за месяц | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению уборщиком территории должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**Показатели эффективности работы**

**сторожа МКОУ ООШ № 4**

Сторожу МКОУ ООШ № 4 максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения следующих показателей эффективности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Целевые показатели деятельности** | **Критерии оценки деятельности,****подтверждающие документы** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % от максимального установленного размера** |
| 1. | Качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей | Отсутствие замечаний за месяц | 40% |
| 2. | Отсутствие замечаний по осуществлению пропускного режима | Отсутствие замечаний за месяц | 40% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб | 10% |
| 4. | Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению сторожем должностных обязанностей | Отсутствие претензий | 10% |

**II. ПОКАЗАТЕЛИ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

1. Принятие решения об установлении работникам Учреждения выплаты за качество выполняемых работ осуществляет комиссия, утвержденная приказом директора Учреждения, при принятии решения может участвовать представительный орган работников. Результаты работы комиссии заносятся в протокол сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами рабочей комиссии с указанием номера и даты.

 2.Руководитель Учреждения рассматривает представленные материалы и принимает решение о назначении, размере, периоде выплат, издает соответствующий приказ.

3. Комиссия с участием представительного органа работников ежемесячно, не позднее 20 числа текущего месяца, принимает решение об установлении работникам выплаты за качество выполняемых работ. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, который не может превышать календарного года. Комиссией при установлении выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения учитываются представления заместителей директора.

4. Работникам, проработавшим не полный период, за который производится выплата за качество выполняемых работ, в связи с поступлением в учебные заведения на очное обучение, увольнение по сокращению численности штатов и по другим уважительным причинам выплата за качество выполняемых работ производится за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и процента надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока в учетном периоде.

5. При некачественном выполнении должностных обязаностей, подтвержденных докладными записками, справками, приказами директора Учреждения, документами надзорных органов, наличия дисциплинарного взыскания, случаев нарушения трудовой дисциплины, подтвержденных докладными записками, приказами директора Учреждения, выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения не выплачиваются.

6. Для расчета выплат за качество выполняемых работ по итогам работы работникам Учреждения используется следующая методика.

**РАЗМЕРЫ**

**выплат работникам Учреждения**

**за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **№п\п** | **Критерии** | **Размер выплат** |
| Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя | 1. | За качественную работу с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования, средствами массовой информации  | от 5 % до 50% от оклада |
| 2. | За качественное проведение на профессиональном уровне открытого занятия, мероприятия, методического объединения, конференции и других форм, направленных на повышение педагогического мастерства | от 5 % до 30% от оклада |
| 3. | За качественное проведение мероприятий в праздничные и воскресные дни | от 5 % до 50% от оклада |
| 4. | За качественную организацию и проведение профориентационной работы с обучающимися | от 5 % до 15% от оклада |
| 5. | За качественную и действенную работу с родителями обучающихся, наличие и действенная работа родительских комитетов классов  | от 5 % до 20% от оклада |
| 6. | За качественное и оперативное выполнение важных заданий руководства и сложных, срочных работ по заданию руководства Учреждения (указать виды работ) | от 5 % до 50% от оклада |
| 7. | Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего | от 5 % до 50% от оклада |
| 8. | Воспитательная работа педагогического работника, которая не входит в оплачиваемый функционал классного руководителя (например, организация и проведение предметных декад, экскурсий и др.) | от 5 % до 20% от оклада |
| Успешная динамика профессиональных достижений учителя | 1. | За качественную разработку и внедрение экспериментальных и авторских программ | от 5 % до 30% от оклада |
| 2. | За качественную разработку и внедрение передового опыта преподавания и воспитания учащихся, эффективное его использование  | от 5 % до 50% от оклада |
| 3. | За качественное заведование, оборудование и оснащение учебного кабинета  | от 5 % до 20% от оклада |
| 4. | За качественную работу с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования, средствами массовой информации  | от 5 % до 50% от оклада |
| 5. | За качественное руководство методическими объединениями Учреждения | от 5 % до 20% от оклада |
| 6. | За качественное проведение на профессиональном уровне открытого занятия, мероприятия, методического объединения, конференции и других форм, направленных на повышение педагогического мастерства | от 5 % до 30% от оклада |
| 7. | За качественную организацию и проведение работы по наставничеству с молодыми специалистами | от 5 % до 30% от оклада |
| 8. | За качественное внедрение информационных, здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательный процесс | от 5 % до 30% от оклада |
| 9. | За качественное проведение областных, городских мероприятий, мероприятий в стенах Учреждения | от 5 % до 50% от оклада |
| 10. | За качественную организацию и руководство практикой студентов различных учебных заведений города в Учреждении | от 5 % до 30% от оклада |
| 11. | За качественную и своевременную подготовку Учреждения к новому учебному году | от 5 % до 100% от оклада |
| 12. | За качественное и оперативное выполнение важных заданий руководства и сложных, срочных работ по заданию руководства Учреждения (указать виды работ) | от 5 % до 100% от оклада |
| 13. | За качественную организацию работы летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием при Учреждении | от 5 % до 100% от оклада |
| 14. | За помощь в период ремонта МКОУ ООШ № 4  | от 5 % до 100% от оклада |
|  | 15. |  За индивидуализацию работы с обучающимися (в том числе с одаренными детьми, включая школьное научное общество) | от 5 % до 50% от оклада |
| Работа, не входящая в круг основных обязанностей | 1. | За работу с опекаемыми | от 5 % до 30% от оклада |
| 2. | За оформление школьной документации (больничных листов, протоколов заседаний)  | от 5 % до 30% от оклада |
| 3. | За организацию горячего питания | от 5 % до 30% от оклада |
| 4. | За работу в группе дошкольной подготовки «Малышок»  | от 5 % до 30% от оклада |
| 5. | За ведение и оформление документов, составление отчетов по лагерю с дневным пребыванием | от 5 % до 30% от оклада |
| 6. | За выполнение обязанностей уполномоченного по ГО и ЧС, оформление документации | от 5 % до 30% от оклада |
| 7. | За ведение протоколов педагогического совета, собраний, совещаний. | от 5 % до 30% от оклада |
|  8. | Выполнение муниципального задания на достаточном уровне | от 5 % до 30% от оклада |
|  9. | Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях ФГОС II поколения.  | от 5 % до 70% от оклада |
|  10. | Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, требующими повышенного внимания со стороны педагога | от 5 % до 50% от оклада |

**РАЗМЕРЫ**

**выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии деятельности** | **Оценка критерия в процентах** |
| 1. | Создание необходимых условий для удовлетворения образовательных запросов обучающихся и их родителей МКОУ ООШ № 4 | от 10% до 70% |
| 2 | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в рассматриваемый период | от 5% до50% |
| 3 | Взаимозаменяемость по обслуживанию МКОУ ООШ № 4 в рассматриваемый период | от 5% до 100% |
| 4 | Проявление инициативы, творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда в рассматриваемый период | от 10%до50% |
| 5. | Качественная подготовка к проведению различных мероприятий в МКОУ ООШ № 4 в рассматриваемый период | от 5% до30% |
| 6 | Отсутствие в рассматриваемый период несчастных случаев с работником на производстве | от 5% до30% |
| 7. | Участие в ремонте школы  | от10% до100% |
| 8. | Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП | от 5% до20% |
| 9. | За предоставление сведений с ИФНС | от 5 % до 40% от оклада |
| 10. | За работу с пенсионным фондом | от 5 % до 40% от оклада |
| 11. | За работу с исполнением договоров | от 5 % до 100% от оклада |
| 12. | За работу по оформлению в Сбербанке карточек для получения заработной платы работников Учреждения | от 5 % до 30% от оклада |
| 13. | За проведение работ по оформлению Учреждения к различным мероприятиям. | от 5 % до 50% от оклада |
| 14. | За проведение работы по защите персональных данных работников Учреждения  | от 5 % до 50% от оклада |

 **III. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МКОУ ООШ № 4 ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.Премиальные выплаты по итогам работы вводятся в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ ООШ № 4 в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, обновления содержания обучения и воспитания, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

2.Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

3.При назначении премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие факторы, характеризующие деятельность учреждения:

3.1.выполнение муниципальных задания и правовых актов органов местного самоуправления в установленные сроки;

3.2.полнота и планомерность выполнения планов работы;

3.3.качество и своевременность выполнения внеплановых (срочных) заданий мэрии города, директора Учреждения;

 3.4.уровень творческих достижений учащихся, коллектива;

 3.5.отсутствие обоснованных жалоб;

 3.6.соблюдение исполнительской дисциплины.

Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, основным условием премирования является добросовестное исполнение трудовых обязанностей за календарный год.

4. При некачественном выполнении должностных обязанностей (подтвержденных докладными записками, справками, актами, приказами директора Учреждения, документами надзорных органов):

- нарушении работником трудовой дисциплины;

- неудовлетворительной работе;

- невыполнении должностных обязанностей;

- нарушении сроков выполнения или сдачи работ;

- невыполнении приказов и поручений директора или администрации;

- наличии дисциплинарного взыскания;

премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника и начисляются пропорционально фактически отработанному времени, их выплата производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока. Максимальный размер выплаты – не ограничен.

6. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы работникам Учреждения определяется в соответствии с их личным вкладом в общий результат работы.

7. Премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Учреждения, направленных на оплату труда.