

Положение о стимулировании работников школы за качество оказания образовательных услуг

1. Общие положения

1.1. Положение определяет общие виды и порядок материального стимулирования работников школы за качество оказания образовательных услуг.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, касающимися новой системы оплаты труда.

1.3. Положение разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников школы к повышению качества предоставления образовательных услуг.

1.4. Распределение выплат стимулирующего характера работникам производится директором школы по решению Совета школы.

1.5. Размер стимулирующих выплат работникам школы определяется исходя из фонда стимулирования работников, формирующегося на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Размер и виды финансовой поддержки

2.1. Совет школы распределяет стимулирующий фонд оплаты труда для осуществления следующих стимулирующих выплат работникам учреждения:

- персональные стимулирующие надбавки за высокие достижения в работе;
- премии и надбавки за качественные показатели труда и конкретные достижения.

2.2. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы и максимальными размерами не ограничивается.

2.3. Размер стимулирующих выплат работнику, кроме обязательных надбавок, определенных дополнительным соглашением к трудовому договору, устанавливается в зависимости от размера имеющихся у школы средств и может меняться в ту или иную сторону.

3. Порядок стимулирования

3.1. Персональные стимулирующие надбавки утверждаются на заседании Совета школы в начале каждого квартала учебного года по представлению директора.

3.2. Совет школы принимает решение о стимулировании работников по результатам работы в определенный (отчетный период) период.

3.3. Премии устанавливаются по решению Совета школы по представлению директора.

3.4. Директор школы представляет к премированию работников, особо отличившихся при выполнении срочной и важной работы, за достижение особых результатов.

4. Расчет стимулирующих выплат

4.1. Расчет и выплата стимулирующих надбавок работникам школы осуществляется в соответствии с утвержденными критериями и показателями (см. – Приложение).

4.2. Критерии могут быть изменены и дополнены по решению Совета школы.

4.3. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в пределах ФОТст и оформляется приказом директора школы.

4.4. Фактические значения показателей для каждого работника определяются на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности.

4.5. По каждому критерию определяется процент стимулирующих выплат.

4.6. Производится подсчет процентов за соответствующий отчетный период (четверть, учебное полугодие и т.п.) по всем показателям. После подсчета составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество процентов, набранное каждым работником.

4.7. Максимальное количество процентов стимулирующих выплат составляет 100 %.

4.8. Расчет стимулирующих надбавок и премий производится от должностного оклада работника за фактическое отработанное время.

Показатели оценки качества работы

Показатели	Количество процентов
Педагогические работники – до 100 %	
I. Качество учебной работы и профессиональная деятельность учителя	До 100 %
Достижение учеников	До 50 %
1. Достижение учениками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	10 %
2. Наличие учеников, получивших «хорошо» и «отлично» по итогам четверти, полугодия и т.п.	10 %
3. Средний балл государственной итоговой аттестации по предметам: – средний балл 3,0 – 3,5	5%
– средний балл выше 3,5	10 %
4. Снижение (отсутствие) пропусков учениками уроков (занятий) без уважительной причины.	10 %
5. Отсутствие обоснованных обращений учеников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5%
Личностное профессиональное развитие учителя	До 30 %
1. Участие в инновационной деятельности.	10 %
2. Проведение открытых уроков (мероприятий).	5 %
3. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий.	5 %
4. Применение на уроках ИКТ, цифровых образовательных ресурсов.	5 %
5. Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	5 %
II. Показатели ресоциализации обучающихся	До 20 %
1. Наличие учеников, владеющих ИКТ.	5 %
2. Наличие учеников, решивших продолжить образование.	5 %
3. Наличие участников в школьных, конкурсах, смотрах и т.п.	5 %
4. Наличие учеников, получивших поощрение по итогам полугодия.	5 %
Работники бухгалтерии – до 100 %	
1. Своевременное и качественное представление отчетности.	20 %
2. Разработка новых программ, положений, касающихся финансовой деятельности школы, подготовка экономических расчетов.	20 %
3. Формирование оптимальной сметы расходов.	20 %
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	20 %
5. Качественное ведение бухгалтерской документации.	20 %