

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 4 города Новошахтинска**

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 4 города Новошахтинска

Рассмотрено
на заседании общего собрания
работников МБОУ СОШ № 4

протокол № 3 от 11.01.22

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ № 4

_____ Трубицына И.В.
приказ № 6/1 от 11.01.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах надбавки за качество выполняемых работ работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4 города Новошахтинска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах надбавки за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 города Новошахтинска (далее Положение) определяет порядок и условия установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ СОШ № 4 и является обязательным для исполнения.

1.2. Надбавка за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 города Новошахтинска – одна из видов надбавок стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

1.4. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2. Цели и задачи установления надбавки за качество выполняемых работ

2.1. Целью установления надбавки за качество выполнения работ является стимулирование работников к качественному результату труда, рост профессионального мастерства, социально-экономическая защита работников.

2.2. Установление надбавки за качество выполнения работ работникам учреждения решает следующие задачи:

- повышение объективности оценки профессиональной деятельности каждого работника;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение качества результатов работы работников;
- поощрение за выполненную работу, высокое качество подготовки и проведения мероприятий;

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- поддержка работников, выполняющих сложные и важные работы.

3. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ.

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику по основной работе и по работе, выполняемой по совместительству.

3.2. Надбавка за качество выполняемых работ может быть постоянной (на учебный год, полгода, учебную четверть, квартал), временной (на один месяц).

3.3. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы), ее размерах и сроках установления конкретному работнику, принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с председателем профсоюзной организации. Решение оформляется письменным приказом директора. Решение о надбавке за качество выполняемых работ директору учреждения устанавливается по решению Управления образования Администрации города Новошахтинска. Размер надбавки за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленной руководителю учреждения.

3.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

3.5. Выплаты по надбавке за качество выполняемых работ осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на учебный год.

3.6. Размер выплат по надбавке за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) определяется в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

3.7. Снятие (понижение) надбавки за качество выполняемых работ в основном определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат надбавки за качество выполняемых работ;
- понижение объема и (или) качества работы, за которые была определена надбавка за качество выполняемых работ;
- действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании учреждения;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- отсутствие средств в фонде оплаты труда для выплаты надбавки.

3.8. В каждом конкретном случае возможно снятие (понижение) надбавки за качество выполняемых работ по другим причинам в рамках законодательства РФ.

3.9. Применение надбавки за качество выполняемых работ не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

4. Порядок определения размера надбавки

4.1. Порядок определения размера надбавки за качество выполняемых работ **административно - управленческому персоналу.**

4.1.1. Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ административно – управленческому персоналу – 200%.

4.1.2. Критерии и показатели определения размера надбавки за качество выполняемых работ представлены в таблицах 1,2,3:

Таблица 1

(Секретарь, библиотекарь, лаборант)

Критерии деятельности	Размер надбавки за качество выполняемых работ, в %	Показатели деятельности
Сложность, важность выполняемой работы	до 100	Разработка новых программ, положений, инструкций; подготовка статистических материалов; высокий уровень исполнительской дисциплины
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 150	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей; отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника; применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; качественное ведение текущей документации по учету кадров, связанную с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.
Необходимость и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения	до 200	Основание указывается в приказе

Таблица 2

(Главный бухгалтер, кассир)

Критерии деятельности	Размер надбавки за качество выполняемых работ, в %	Показатели деятельности
Сложность, важность выполняемой работы	до 100	Разработка новых положений, инструкций, подготовка экономических и других видов расчетов; эффективность управленческой деятельности; своевременное и качественное предоставление отчетности и ведение документации; осуществление трудовых обязанностей в режиме повышенной интенсивности труда; оперативность и качество взаимодействия с различными органами муниципального, регионального и федерального уровней; участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 150	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей; Эффективное участие в развитии материально-технической базы школы; применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; качественное ведение текущей документации; своевременное и оперативное выполнение поручений; работа в котировочной комиссии по закупкам
Необходимость и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения	до 200	Основание указывается в приказе

Таблица 3

(Заместители руководителя)

Критерии деятельности	Размер надбавки за качество выполняемых работ, в %	Показатели деятельности
Сложность, важность выполняемой работы	до 100	<p>Разработка новых программ, положений, инструкций, подготовка мониторингов, отчетов;</p> <p>эффективность управленческой деятельности;</p> <p>своевременное и качественное предоставление отчетности и ведение документации;</p> <p>участие в общественной деятельности, работе органов общественного управления школой;</p> <p>своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;</p> <p>осуществление трудовых обязанностей в режиме повышенной интенсивности труда;</p> <p>оперативность и качество взаимодействия с различными органами муниципального, регионального и федерального уровней;</p> <p>участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;</p> <p>высокий уровень исполнительской дисциплины;</p> <p>обеспечение качественного санитарно- гигиенического состояния помещений и земельного участка в соответствии с нормами СанПиНа, Госпожнадзора и других контролирующих и надзорных органов;</p> <p>высокая степень организации и проведения генеральных уборок, благоустройство;</p> <p>проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покос травы, уход за клумбами и др.;</p> <p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</p> <p>осуществление трудовых обязанностей в режиме повышенной интенсивности труда, в режиме двухсменных учебных занятий</p>
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 150	<p>Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;</p> <p>обеспечение сохранности имущества школы;</p> <p>обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования;</p> <p>высокое качество подготовки и организации промежуточной аттестации, ГИА;</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости;</p> <p>санитарно- гигиенических норм; культуры образовательной среды.</p>
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения	до 200	Основание указывается в приказе

4.2. Порядок определения размера надбавки за качество выполняемых работ педагогическим работникам школы:

4.2.1. Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ педагогическим работникам – 200%.

4.2.2. Критерии и показатели определения размера надбавки за качество выполняемых работ педагогам представлены в таблице 4:

Таблица 4

Критерии деятельности	Размер надбавки за качество выполняемых работ, в %	Показатели деятельности
Сложность, важность выполняемой работы	до 100	Разработка новых программ, положений, инструкций, подготовка мониторингов, отчетов; эффективность педагогической деятельности; своевременное и качественное предоставление отчетности и ведение документации; участие в общественной деятельности, работе органов общественного управления школой; своевременное и качественное осуществление наставничества; осуществление трудовых обязанностей в режиме повышенной интенсивности труда; участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; высокий уровень исполнительской дисциплины; осуществление трудовых обязанностей в режиме повышенной интенсивности труда, в режиме двухсменных учебных занятий
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 150	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей; обеспечение сохранности имущества школы; обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования; высокое качество подготовки обучающихся к ГИА; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; соблюдение режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды.
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения	до 200	Основание указывается в приказе

5. Заключительные положения

5.1. В случае возникновения спора о размере надбавки за качество выполняемых работ и (или) периодах его назначения между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и руководителем.

5.2. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и руководителем, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154169

Владелец Трубицына Ирина Викторовна

Действителен с 20.03.2023 по 19.03.2024