|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **«СОГЛАСОВАНО»:** **Председатель ПК****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /ИвановаТ.В./** **« 30» декабря 2016 г.** |  |  **«УТВЕРЖДАЮ»:** **Директор МБОУ****­­­­­­­­­­ Нижне-Серебряковской ООШ** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Самоходкина И.А. /** **Приказ №125 от« 30» декабря 2016 г. .** |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах стимулирующего характера работников**

**МБОУ Нижне-Серебряковской ООШ**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Нижне-Серебряковской ООШ разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Белокалитвинского района № 1788 от 26.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Белокалитвинского района». Положение определяет перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок установления выплат стимулирующего характера, планирование средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

 1.2. Стимулирование работников МБОУ Нижне-Серебряковской ООШ (далее по тексту - Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения. 1.4. Настоящее Положение принимается решением Общего собрания работников Учреждения и утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения. Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного Учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными (на год), временными (на квартал, месяц), разовыми (на период выполнения определенной работы).

1.6. Выплаты стимулирующего характера вводятся приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

 1.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты приказом директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Причины снятия выплат стимулирующего характера:

 - снижение качества работы, за которые были определены выплаты;

 - длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы;

 - нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, приказов по Учреждению;

 - за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения.

 1.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с условиями статьи 57 Трудового кодекса РФ являются обязательными для включения в трудовой договор работников Учреждения.

 1.10. Изменения и дополнения к Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Нижне-Серебряковской ООШ принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного Учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

**Раздел 2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Администрации Белокалитвинского района № 1788 от 26.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Белокалитвинского района», работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

-за интенсивность и высокие результаты работы;

-за качество выполняемых работ;

-за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы;

-иные выплаты стимулирующего характера.

 2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда. (Согласно приложения №1.)

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Учреждения, в том числе руководителю с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. (Согласно приложения №2.)

2.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Система показателей условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. (Согласно приложению №3.)

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

 2.7. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

 **Приложение №1**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических сотрудников (учителя, классного руководителя, иного педагогического сотрудника)**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается должность, ФИО) по определению стимулирующих выплат за \_\_\_\_­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **учебный год**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** | **Набран-ное количе-ство** | **Суммар-ное количе-ство** | **Решение экспертного совета** |
| **Работа с учащимися** | Индивидуальные консультации (с учащимися, требующими допо-лнительного сопровождения, после болезни, трудности в учебе и др.) | 2б |  |  |  |
| **Организация сопровождения во время учебного процесса (свободные уроки и др.)** | 2б |  |
| Подготовка и участие учащихся в конкурсах и прочих мероприятиях школьного уровня (количество детей от класса) | 1б – 1-2 учащихся2б – 3 и более |  |
| Подготовка и участие учащихся в конкурсах и прочих мероприятиях регионального , городского и т.п. уровня (количество детей от класса) (наличие приказа, копий грамот) | 1б – 1-2 учащихся2б – 3 и более2б – участники выиграли |  |
| Участие класса в динамических паузах, мастер-классах, соревнованиях, предметных неделях и др. | 0б – учащиеся не присутствовали на мероприятии1б – пассивное участие (зрители)2б – участие 1-3 учащихся3б – активное участие класса |  |
| Организация и проведения классных мероприятий (день рождения, огонек, день именинника в конце четверти, открытые классные часы и др.) | 0б – не было организовано1б – было организовано (предоставление фотоотчета/ конспекта/ приглашение администрации)  |  |
| Экскурсионная работа за четверть без учета каникул (*оценка количества выходов будет произведена весной*) | 0б – не было организовано1б – было организовано с любым количеством детей любого класса (предоставление фотоотчета) |  |
| Организация проведение мероприятий в каникулярное время и выходные дни (мастер-классы, консультации, выезды и др.) | 3б – было организовано с 1-2 учащимися любого класса (предоставление фотоотчета, приказа на выход)5б – было организовано с 3 и более учащимися за отчетный период (предоставление фотоотчета/ приказа на выход) |  |
|  |
| Решение конфликтных ситуации с учащимися | 0б–были обращения учащихся, решение с привлечением администрации1б – самостоятельнее решение |  |
| Отсутствие пропусков без уважительной причины (*разрешается принести заявление от родителя задним числом*) | 0б – менее 60% пропусков1б – до 60 пропусков2б – 10% пропусков |  |
| Организация дежурства в столовой, по школе  | 0б – халатное отношение к выполняемым обязанностям в течение четверти1б – наличие замечаний в течение четверти2б – хорошее дежурство, практически без замечаний, выполнение всех предписанных инструкций |  |  |
| **Организация и проведение досуговых мероприятий педагогическим сотрудником** | Организация и проведение динамических пауз, мастер-классов, соревнований, предметных недель и др. | 0б – не участвовал1б – пассивное участие (зритель, жюри, помощь в поддержке дисциплины, замена другого кл.рук)2б – активное участие, организатор (фотоотчет/ план- сценарий)+ 3б – за хороший уровень организации мероприятия |  |  |  |
| Качественное выступление на праздниках (роль) | 2б |  |
| **Работа с родителями** | Посещаемость родителями общешкольных собраний (2 раза в год и собранных по необходимости) | 0б – до 20% присутствующих родителей от класса1б – до 50%2б – более 50% |  |  |  |
| Участие родителей в жизни класса, школы (проведение консультаций, сопровождение детей на экскурсии, выступления, помощь в оформлении помещений, работа в кабинете, др.) | 2б |  |
| Работа с семьями «трудных» учащихся/ семьями, находящимися на учете/ учащимися, требующих дополнительного сопровождения и т.п. | 2б – работа проводилась в отчетный период (наличие необходимых документов: журнал звонков/бесед, докладные, заявления; нет замечаний, соблюдение дисциплины, динамика в учебной деятельности и др.)3б - посещение на дому |  |
| Отсутствие обоснованных обращений, конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей как в устной, так и в письменной форме | 0б – были обращения, решение вопроса совместно с администрацией1б – были обращения, но компетентное решение конфликта, ситуации без привлечения администрации |  |
| Своевременная сдача анкет «Удовлетворенности образовательного процесса» и прочей необходимой документации (СНИЛС, копии документов, путевки, справок из ПНД, заявлений на доп.выходной день и т.п.) | 0б – не сданы необходимые в этой четверит документы в срок1б – не в полном объеме сданы2б – все сдано своевременно и в полном объеме |  |
| Удовлетворенность родителей работой учителя | 1б - 40-50% 2б – 60-80%3б – 90-100% |  |  |
| **Повышение уровня педагогического мастерства** | Открытые уроки/занятия/классные часы и др | 0б – не проводил1б – проводил (конспект/фотоотчет) |  |  |  |
| Выступление на педсоветах, МО, конференциях, семинарах и т.п., в т.ч. выездных | 5б |  |
| Использование современных педагогических технологий (игровые, информационные технологии (в т.ч. при подготовке к уроку), Нумикон, проектно-исследовательская деятельность и др.) | 0б – не используются1б – не регулярно 2б – регулярно |  |
| Работа над темой самообразования | 0б – не работает3б – наличие необходимой документации |  |
| Участие педагога в профессиональных и прочих конкурсах  | 0б – не участвовал2б – участвовал5б – выиграл |  |
| Благодарности и положительные отзывы о работе (из ОМЦ, ЦОУО и др) за отчетный период | -2 б – негативный отзыв1б – положительный отзыв (наличие необходимой документации) |  |
| Наличие разноуровневых заданий на уроках, контрольно-измерительных материалов (по итогам пройденной темы и четверти)  | 0б – нет1б – есть (предоставление 2-3 вариантов См.р., К.р., тесты и др.) |  |
| **Исполнительская дисциплины** | Ведение школьной документации в соответствие с нормативными требованиями за **отчетный период:** |  |  |
| Учебная работазаполнение синего и электронного журнала, отчеты, прочая школьная документация  | -2 б – несвоевременно |  |
| 1. Воспитательная работа

папка кл.руков, отчет за четверть, план на каникулы, фотоотчет за каникулы, заявления, инструктажи на выходы, наличие инструктажей по общешкольным мероприятиям | -2 б – несвоевременно |  |
| Необоснованные опоздания на урок, динамическую паузу, пед.совет, МО, кружок, секцию | -2б – регулярные опоздания (замечания со стороны других педагогов, учащихся, администрации, родителей)0б – не было опозданий/единичные случаи |  |  |
| Своевременное предупреждение об отмены занятий в урочное и внеурочное время | - 1б – есть замечания 0б – нет замечаний |  |
| Наличие портфелей учащихся около столовой после урока педагога | - 1 б |  |
| **Общественная активность педагога за отчетный период** | по 1 баллу за каждый компонент, если не оплачивается отдельно |  |  |  |  |
| Управляющий совет  | 0б – не принимает участие, не входит ни в одни совет1б – активное и регулярное участие в работе+5б – встречи вне плана работы, разработка документации, дополнительное время затрачивается |  |
| Методический совет |  |
| Экспертный совет |  |
| Профсоюз  |  |
| Работа в комиссиях (прописать каких)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| Ведение протоколов (экспертный, педагогический совет) | 1б – подготовлен 1 протокол 2б – 2 и более протоколов |  |
| Другое (прописать) | 1б |  |
| Организация детей в урочное и внеурочное время: которых не забрали вовремя родители, другой педагог на урок/кружок (вне списка), на общешкольных массовых мероприятиях, когда дети без присмотра  | -1 – постоянно не принимает детей, через администрацию2б – самостоятельно/ по просьбе другого педагога/ без привлечения администрации |  |
| Дежурство в праздничные дни | 3б |  |
| Организация дежурства в столовой, по школе | -2б – халатное отношение к выполняемым обязанностям-1б - наличие замечаний2б – хорошее дежурство, практически без замечаний, выполнение всех предписанных инструкций |  |
| Оформление кабинета и поддержание норм Сан-Пин (проветривание, мебель в соответствии с ростом, наличие **цветных меток,** сохранность школьного имущества) | - 2б –есть замечания2б–нет замечаний |  |
| Выполнение разовых поручений (по 1 баллу за каждое)-выезды по заданию администрации вне рабочее время-дежурство на 1 этаже, сопровождение учащихся начальной школы до кабинета-сопровождение детей на выезды с ответственным педагогом |  |  |
|  | Популяризация работы (крупногабаритные стенды, сайт, статьи) за отчетный период | 1б (наличие необходимой информации) |  |
| **Максимальное количество баллов** |  |  |
| **Итого баллов** |  |  |
| **Ознакомлен (число, роспись)** |  |

**Приложение №2**

**к Положению о выплатах стимулирующего характера работников**

 Надбавка за качество выполненных работ устанавливается работникам учреждения:

Педагогическим работникам;

за работу в инновационном режиме:

1. Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок;
2. Организация педподдержки учащихся;
3. Включение педработнику в методическую работу – зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, педагогических советах, мастер – классах, открытых занятиях, незапланированных мероприятиях (на уровне учреждения города);
4. Создание методических разработок, рекомендаций, разработок образовательной и рабочей программ, проектов, методических материалов, организация выставок;
5. Работа (участие) в группах, службах, комиссиях, методических объединениях, которая привела к качеству и результативности работы Учреждения;
6. Представление материалов из опыта работы на сайте школы, в газете Учреждения, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня;
7. Проявление инициативы, творчества, выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений;
8. Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций.

Другим сотрудникам школы:

1. Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы;
2. Своевременность выполения работ (уборка и подготовка помещений к режимным моментам, ремонт оборудования, выполнение слесарных работ по мере возникновения, обход здания, проверка территории);
3. Соблюдение правил и норм техники безопасности и противопожарной защиты, норм охраны труда. Эффективная работа по обеспечению выполнения норм СаеПин, отсутствие замечаний;
4. Контроль рационального испльзования электро-, тепло-, водо- и др. ресурсов. Сохранность материальных ресурсов;
5. Качества ежедневной и генеральной уборки помещений, территории. Сохранность помещения, оборудования в помещении и на территории в рабочее время;
6. Выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, инициативу, активное участие в организации эффективности своей деятельности;
7. Сохранность, ремонт и своевременная замена вышедшего из строя инвентаря;
8. Соблюдение правил внутреннего распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности;
9. Отсутствие фактов возникновения конфликтных ситуаций.

Критерии оценки эффективности работы для установления надбавок за качество выполняемых работ

|  |  |
| --- | --- |
| Проценты | Критерии оценки эффективности работы |
| 100 – 200 | Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы) |
| 80 - 99  | Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков |
| 50-99 | Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя |
| 10-49 | Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя |
| 0 | При наличии дисциплинарного взыскания |

**Приложение №3
к Положению о выплатах стимулирующего характера работников**

**1. Система показателей условия премирования педагогических работников**

* участие в инновационной деятельности – до 5% (от ставки);
* наличие почетного звания Российской Федерации «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - до 15% (от ставки);
* учителям-предметникам за использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематический классный час о здоровом образе жизни, урок-экскурсия - в размере до 20% (от ставки)
* проведение динамических перемен, дней здоровья) – 5 % (от ставки);
* подготовка призеров олимпиад, районных конкурсов за 1 место – до 10% (от ставки)
* подготовка участников и призеров областных конкурсов, олимпиад - до 20% (от ставки)
* проведение открытых уроков, уроков мастер класса –до 15% (от ставки)
* подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий - до 15% (от ставки);
* участие педагогов в конкурсах (учитель года, лучший классный) - до 20% (отставки), (1 место в школьном – до 10%, 1 место в районном – до 20%)
* участие педагогов в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в конференциях, семинарах – до 15% (от ставки);
* проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; снижение количества числа учащихся, стоящих на учет в КДН (по итогам года) – до 5% (от ставки);
* участие педагогов в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей – до 10% (от ставки);
* снижение (отсутствие) пропусков учащимися школы без уважительной причины – до 5% (от ставки);
* за организацию бесконфликтной работы с учащимися и их родителями (законными представителями) – до 5% (от ставки);
* за образцовое содержание кабинета и закрепленной территории – до 10% (от ставки);
* ведение результативной внеклассной работы по предмету – до 5% (от ставки);
* за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, материалов открытых уроков, мероприятий, ведение общешкольных протоколов, классных журналов, портфолио учащихся, учителей) –до 5% (от ставки);
* индивидуальная работа с учащимися с целью повышения качества знаний – до 10% (от ставки).

**2. Система показателей условия премирования заведующему хозяйством**

* обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы – до10% (от ставки);
* обеспечение выполнения требований пожарных и электробезопасности, охраны труда – до 10% (от ставки);;
* высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – до 10% (от ставки).

**3. Система показателей условия премирования педагога-психолога**

* результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися – до 10% (от ставки).;
* своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – до 10% (от ставки);
* реализация мер социальной помощи и защиты обучающихся – до 10% (от ставки).

**4. Система показателей условия премирования обслуживающего персонала**

* проведение генеральных уборок отличного качества – до 10% (от ставки);
* содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений – до 10% (от ставки);
* высокий уровень исполнительской дисциплины – до 10% (от ставки);
* ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдение техники безопасности – до 5% (от ставки);
* выполнение работ в период ремонта школы и подготовки к новому учебному году – до 20% (от ставки);
* участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы - до 5% (от ставки).