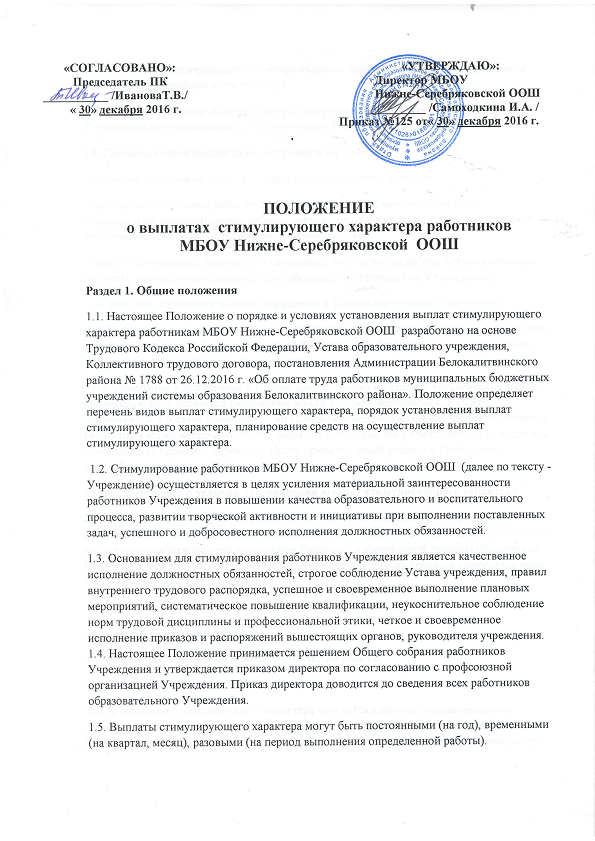
****

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 учащихся  2б – 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 учащихся  2б – 3 и более  2б – участники выиграли |  |
| Участие класса в динамических паузах, мастер-классах, соревнованиях, предметных неделях и др. | 0б – учащиеся не присутствовали на мероприятии  1б – пассивное участие (зрители)  2б – участие 1-3 учащихся  3б – активное участие класса |  |
| Организация и проведения классных мероприятий (день рождения, огонек, день именинника в конце четверти, открытые классные часы и др.) | 0б – не было организовано  1б – было организовано (предоставление фотоотчета/ конспекта/ приглашение администрации) |  |
| Экскурсионная работа за четверть без учета каникул (*оценка количества выходов будет произведена весной*) | 0б – не было организовано  1б – 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 администрации  1б – самостоятельнее решение |  |
| Отсутствие пропусков без уважительной причины (*разрешается принести заявление от родителя задним числом*) | 0б – менее 60% пропусков  1б – до 60 пропусков  2б – 10% пропусков |  |
| Организация дежурства в столовой, по школе | 0б – халатное отношение к выполняемым обязанностям в течение четверти  1б – наличие замечаний в течение четверти  2б – 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 участвовал  1б – 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 класса  1б – 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 администрацией  1б – 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 срок  1б – не в полном объеме сданы  2б – 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 проводил  1б – 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 используются  1б – не регулярно  2б – регулярно |  |
| Работа над темой самообразования | 0б – не работает  3б – наличие необходимой документации |  |
| Участие педагога в профессиональных и прочих конкурсах | 0б – не участвовал  2б – участвовал  5б – выиграл |  |
| Благодарности и положительные отзывы о работе (из ОМЦ, ЦОУО и др) за отчетный период | -2 б – негативный отзыв  1б – положительный отзыв (наличие необходимой документации) |  |
| Наличие разноуровневых заданий на уроках, контрольно-измерительных материалов (по итогам пройденной темы и четверти) | 0б – нет  1б – 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 работа  заполнение 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 совет  1б – 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 администрацию  2б – 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 замечаний  2б – 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 замечания  2б–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).