|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано | Утверждаю |
| Председатель профкома МБОУ СОШ д.Абзаково  | Директор МБОУ СОШ д.Абзаково |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Зарипов | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.К.Юсупов |
| протокол заседания профкома  | приказ № 1 от 28.11.2014г |
| № 1 от 28.11.2014г. |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к коллективному договору

Принят на собрании

трудового коллектива

от «21»11. 2014г.

П О Л О Ж Е Н И Е

*о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ СОШ д. Абзаково муниципального района Учалинский район Республики Башкортостан.*

I.Общие положения

1.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2.Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.

3.Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:

-фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;

-экономия по фонду оплаты труда учреждения;

-внебюджетные средства.

II.Порядок установления иных стимулирующих выплат

и премирования работников

1.Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2.Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3.Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4.К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5.Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III.Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения

1.Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям (настоящий перечень носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен учреждением):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категорииработников | Перечень оснований для начисленияиных стимулирующих выплат | Бал-лы |
| Весь персонал | - высокий уровень выполнения должностныхобязанностей, исполнительской дисциплины- напряженность, интенсивность труда- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения- качественная подготовка образовательногоучреждения к новому учебному году*- другие основания* | 0-20-20-20-2 |
| *Максимально возможная сумма баллов* | 8 |
| Педагогические работники | - качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;-достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа; -достижения обучающихся в исследовательской работе, конкурсах с учетом их уровня; результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися:- индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала;организация внеурочной работы:- снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;- организация и проведение консультативнойпсихолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;За классное руководство: - за своевременное и правильное ведение документов;- дисциплина, школьная форма, порядок в гардеробе;- за дежурство по лицею;- участие классного коллектива в мероприятиях различного уровня (школьных, городских и др.)Самоподготовка:- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе;- семинарах, конференциях, методических объединениях; - конкурсах, открытых уроках; - разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.;- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;- наставничество, работа с молодыми педагогами(или в % выражении согласно колдоговору)*- другие основания* | 0-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-20-2 |
| *Максимально возможная сумма баллов* | 36 |
| Заместителируководителя | - высокий уровень организации и контроля(мониторинга) учебно-воспитательного процесса;- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям;- высокий уровень организации и проведенияитоговой и промежуточной аттестации учащихся;- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);- сохранение контингента учащихся; - формирование благоприятного психологического климата в коллективе;- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;- состояние отчетности, документооборота в учреждении;- работа учреждения в 2-3 смены | 0-20-20-20-20-20-20-20-20-2 |
| *Максимально возможная сумма баллов* | *18* |
| Заместитель Руководителя поадминистративно-хозяйственной работе  | - обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.;*- другие основания* | 0-20-20-2 |
| *Максимально возможная сумма баллов* | *6* |
| Работникибухгалтерии | - качественное ведение документации;- своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности;- разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов;- отсутствие жалоб со стороны работников;*- другие основания* | 0-20-20-20-2 |
| *Максимально возможная сумма баллов* | *8* |
| Библиотекари | - сохранение и развитие библиотечного фонда;- содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса;- высокая читательская активность учащихся;- содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях;- оформление стационарных, тематических выставок; - внедрение информационных технологий в работу библиотеки;*- другие основания* | 0-20-20-20-20-20-2 |
| *Максимально возможная сумма баллов* | *12* |
| Учебно-вспомога-тельный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарьи др.) | - качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.);- содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий;- оформление тематических выставок;*- другие основания* | 0-20-20-2 |
| *Максимально возможная сумма баллов* | *6* |
| Обслуживающий персонал (шеф-повар, повара, сторожа, уборщикипомещений и др.) | - содержание помещений и территории в соответствии стребованиями СанПин;- качественное проведение генеральных уборок; - активное участие в ремонтных работах;- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;- качественное приготовление пищи, обеспечениебесперебойной работы столовой;*- другие основания* | 0-20-20-20-20-2 |
| *Максимально возможная сумма баллов* | *10* |
| Председатель профкома, члены профкома,уполномоченныйпрофкома поохране труда | Содействие стабильной работе коллектива,выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различногоуровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др. | до 20% |

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу).

4. Максимальный размер выплат работнику составляет от *30 до 300%*\* (как пример) от ставки заработной платы (оклада) *(\*конкретный размер максимальной выплаты определяется учреждением самостоятельно*) и зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат.

5. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу).

4. Максимальный размер выплат работнику составляет от *30 до 300%*\* (как пример) от ставки заработной платы (оклада) *(\*конкретный размер максимальной выплаты определяется учреждением самостоятельно*) и зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат.

5. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.



6.По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

7.Премирование работников также может осуществляться:

-по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

-за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);

-к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);

*-по другим основаниям.*

(*Приведенный перечень оснований и размеры выплат являются примерными. Конкретный перечень и размеры выплат определяются учреждением*).

8.По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до3,0\*.Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов, *(\*максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).*

9.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входят представители профкома, завучи по учебной и воспитательной части, завхоз,

10.Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.