|  |  |
| --- | --- |
| Учтено мнение:  выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голубинской средней общеобразовательной школы (протокол от «10» декабря 2015г. № 4 )  Председатель  выборного органа первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н. Богачкова  (подпись) (Ф.И.О.) | Приложение № 8  к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голубинской средней общеобразовательной школы  от «10» декабря 2015г.  УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ Голубинской СОШ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Н. Федорова  (подпись) (Ф.И.О.)  «10» декабря 2015 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**РАБОТНИКАМ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ ГОЛУБИНСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

1. **Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановлений Администрации Белокалитвинского района от 30.07.2012г. № 817 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Белокалитвинского района» (приложение №7, раздел 3), от 12.08.2013г. № 1288 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений Белокалитвинского района, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Белокалитвинского района в 2013 году».

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогического коллектива и технического персонала школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях работникам школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением.

**2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ:**

2.1. повышающий коэффициент за квалификацию;

2.2. надбавка за качество выполняемых работ;

2.3. персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

**3. 1. Повышающий коэффициент работникам учреждения за квалификацию**

устанавливается при наличии квалификационной категории :

- второй квалификационной категории – 0,07;

- первой квалификационной категории – 0,15;

- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент устанавливается при работе в должности, по которой в результате аттестации присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2. 2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень почётное звание по профилю профессиональной деятельности:

- при наличии учёной степени кандидата наук – до 20% от должностного оклада;

- при наличии звания «Заслуженный учитель» - до 20% от должностного оклада по основной должности;

- награждённым ведомственным почётным званием (нагрудным знаком) – до 15 % от должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается со дня издания приказа о присвоении почётного звания пропорционально нагрузке.

2. 3. Сотрудникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных учреждениях, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

- при выслуге свыше 15 лет -0,30.

3. 3.1. Целью   установления   персонального   повышающего   коэффициента   является:

- повышение эффективности    и    качества   труда;

-  рост    профессионального мастерства;

-  достижение   высокой     результативности     работы;

-  социально-экономическая защита работников.

3.2. Установление персонального повышающего коэффициента работникам школы решает следующие задачи:

* поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
* мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
* повышения качества результатов работы сотрудников;
* поощрение за выполненную работу.

**4. Порядок установления** **персонального повышающего коэффициента**

4.1  Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц).

4.2.  Период, на который устанавливаются персональный повышающий коэффициент, их размер, определяются специально созданной школьной комиссией.

4.3.  Персональный повышающий коэффициент вводится приказом директора школы с   учетом   мнения   профсоюзного   комитета.   Приказ  директора  доводится  досведения всех работников образовательного учреждения.

4.4.  Выплаты       персонального       повышающего       коэффициента       работникам образовательного   учреждения   могут   быть   сняты   приказом   директора   по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

4**.5 Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:**

* Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
* Снижение    качества    работы,    за    которые    был    определен    персональный  повышающий  коэффициент;
* За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе)
* За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании школы.

**5. Установление персонального повышающего коэффициента**

5.1. Персональный повышающий коэффициент до 2,0 может устанавливаться работнику по основной работе  за определенный период в течение календарного года.

5.2.   Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Для расчета размера персонального повышающего коэффициента применяются критерии и показатели качества результативности труда, сделанные в рамках внутришкольного контроля (мониторинга) профессиональной деятельности работника.

***Критерии в рамках внутришкольного контроля для заместителей директора:***

•         Успешность учебно-воспитательной работы;

•         Повышение качества образования, совершенствование форм работы;

•         Системный подход к планированию и анализу деятельности (внешняя оценка);

•         Реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);

•         Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности / качество воспитанности;

•         Система работы со слабоуспевающими учащимися;

•         Организация различных форм обучения: дистанционное обучение, обучение на дому, семейное обучение;

•         Работа по организации предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения;

•         Эффективность работы подготовки учащихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе и итоговым работам по новой форме в 9 классе;

•         Развитие договорных отношений с учреждениями дополнительного образования, вузами и т.д.;

•         Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;

•         Использование информационно-коммуникативных технологий;

•         Повышение квалификации за последние 3 года;

•         Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

•         Система организации аттестации педагогических работников;

•         Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации ОУ;

•         Количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях, выступления);

•         Публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;

•         Использование информационно-коммуникативных технологий;

•         За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

***Критерии для расчёта размера персонального повышающего коэффициента педагогического состава*** образовательного учреждения:

•    Активность во внеурочной, воспитательной деятельности;

•   Качество освоения учебных программ;

•    Количество учащихся - призёров олимпиад всех уровней (указать количество призёров);

•   Обобщение и распространение передового педагогического опыта;

•    Участие в методической и научно-исследовательской работе;

•    Использование информационно-коммуникативных и здоровьесберегающих технологий;

•    Субъективная оценка со стороны родителей, общественности;

    •     Количество мероприятий (участие в конкурсах, наставничество, проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления);

   •     Авторские разработки, применяемые в процессе обучения, участие в инновационной, экспериментальной деятельности.

***Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента  учебно-вспомогательного персонала:***

•         Высокий уровень исполнительских дисциплин;

•         Образцовое содержание рабочего места;

•         Внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий;

•         Участие в общественной деятельности;

•         Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника.

***Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента обслуживающего персонала:***

-   Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа;

-   Организация и проведение генеральных уборок, благоустройство;

-   Проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покос травы, полив и др.;

- Безопасность работы на маршруте школьного автобуса;

-  Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

-  Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели учебных и вспомогательных помещений.

6. ***Условия премирования***.

1. Качество и общедоступность общего образования в школе:

\*общие показатели успеваемости учащихся на уровне школы по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

\* достижение учащимися более высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом;

\* наличие призёров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

\* высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ);

\* высокие результаты методической деятельности (участие в конкурсах, конференциях, работе метод. совета, психолого-методических и педагогических консилиумах);

\* подготовка и проведение семинаров на базе школы, участие в работе районных методических объединений;

\* участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов.

1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

* Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
* Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
* Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.

1. Создание социальных условий;

* Сохранение классными руководителями контингента учащихся;
* Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
* Снижение количества учащихся состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых учащимися;
* Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, занятость учащихся во внеурочное время.

1. Эффективность деятельности учителя:

* Исполнительная дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
* Призовые места в смотрах (конкурсах) школьного, городского, регионального и федерального уровня.

1. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

* Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т. п.).

1. Установление условий стимулирования, несвязанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается; размер премий не зависит от стажа работы, оплаты труда, объёма нагрузки.
2. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой информации.

К существенным замечаниям относятся нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и коллективно трудового договора, должностных инструкций, других локальных актов, за которые работник получил взыскание за соответствующий период премирования.

1. Размер стимулирующей надбавки каждому работнику определяется директором ОУ на основании Положения о премировании, утверждаемом руководителем МБОУ Голубинской СОШ с учётом мнения представительного органа работников и по результатам мониторинга профессиональной деятельности работников школы.
2. Выплаты стимулирующего характерапедагогическим работникам устанавливаются приказом директора школы (Разъяснение Министерства труда РФ от 20.01.1994г. № 6, Письмо МО РФ от 28.02.1994г. № 93-М).

10. Установление выплат стимулирующего характерапедагогическим работникам за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится на основании настоящего положения, выплаты устанавливаются в абсолютном выражении.

1. Перечень показателей, за выполнение которых могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы с целью поощрения педагогических работников образовательных учреждений за общие результаты труда:

|  |
| --- |
| * Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов |
| * Использование в образовательном процессе информационных технологий |
| * Участие ОУ в городских и областных конференциях, семинарах, методических объединениях |
| * Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних |
| * Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций |
| * Высокий уровень исполнительской дисциплины |
| * Организация профильного и предпрофильного обучения |
| * Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
| * Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| * Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| * Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| * Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах |
| * На премирование работников к профессиональным праздникам, юбилейным датам |
| * Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |

1. Положение о выплатах стимулирующего характерапедагогическим работникам

действует с 10.12.2015г. по 10.12.2016г.

**Положение**

**о премировании по итогам работы за год МБОУ Голубинской СОШ.**

**Общие положения.**

* 1. Настоящее положение предусматривает порядок и условия выплаты премии по итогам работы за год.
  2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности педагогических работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей. А также на повышение эффективности работы и улучшения ее качества. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки каждого сотрудника.
  3. Вознаграждение полагается педагогическим работникам школы, работающим по трудовым договорам и находящимся в списочном составе школы по состоянию на 31 декабря года, за который выплачивается премия.
  4. Положение определяет порядок применения действующих нормативных актов об оплате труда педагогических работников МБОУ Голубинской СОШ в соответствии с результатами их деятельности.
  5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются приказом директора школы (Разъяснение Министерства труда РФ от 20.01.1994г. № 6, Письмо МО РФ от 28.02.1994г. № 93 – М)
  6. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской отчетности, премирование производится на основании настоящего положения, выплаты устанавливаются в абсолютном выражении.
  7. Перечень показателей, за выполнение которых могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы с целью поощрения педагогических работников образовательных учреждений за общие результаты труда:

|  |
| --- |
| * Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов |
| * Использование в образовательном процессе информационных технологий |
| * Участие ОУ в городских и областных конференциях, семинарах, методических объединениях |
| * Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних |
| * Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций |
| * Высокий уровень исполнительской дисциплины |
| * Организация профильного и предпрофильного обучения |
| * Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
| * Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| * Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| * Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| * Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах |
| * На премирование работников к профессиональным праздникам, юбилейным датам |
| * Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе * Высокое качество и общедоступность общего образования в школе – общие показатели успеваемости учащихся на уровне города и района по результатам аттестации, достижение учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущими периодами * Независимые оценки деятельности педагога * Результаты ЕГЭ, конкурсов различного уровня * Наличие призеров городских и областных олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней * Высокие результаты методической деятельности * Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе * Организация и проведение спортивных соревнований, организация внеклассной работы с детьми * Организация летнего отдыха учащихся в пришкольном лагере * Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы |

* 1. Премия не выплачивается в случае:

-нарушения работником трудовой дисциплины

-неудовлетворительной работы

-невыполнения должностных обязанностей ( на основании служебной записки заместителя директора по УВР о допущенном нарушении)

- невыполнении приказов, указаний и поручений директора школы либо администрации.

9.Положение о премиях по итогам года педагогическим работникам действует с 10.12.2015г. по 10.12.2016