**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №4  
к коллективному договору**между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного образовательного учреждения

«Желябовская средняя общеобразовательная школа»

Нижнегорского района Республики Крым

на 2015 - 2018гг.

Дополнительное соглашение №4 к коллективному договору Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым на 2015-2018гг. утверждено на общем собрании работников трудового коллектива «13» октября 2017 г. (протокол № 3)

Дополнительное соглашение №4 к коллективному договору Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым на 2015-2018гг. вступает в силу с « 01 » сентября 2017 г.

**От работодателя От работников**

Директор МБОУ «Желябовская СОШ» Председатель профсоюзной

организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ящук В.Д. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_Османова Н.Н.  
(подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)  
М.П. М.П.  
«23» октября 2017 г. «23» октября 2017 г.

В коллективный договор между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым, прошедший регистрацию в департаменте труда и социальной защиты населения администрации Нижнегорского района Республики Крым регистрационный номер № 25 от 02.11.2015 г.

Работодатель в лице его представителя – руководителя Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым Ящука Владимира Дмитриевича, с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации Османовой НикарыНаримановны, с другой стороны, на основании постановления администрации Нижнегорского района Республики Крым № 307 от 18 сентября 2017 года «О внесении изменений в постановление администрации Нижнегорского района Республики Крым от 27 апреля 2015 года №223 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций муниципального образования Нижнегорского района Республики Крым», приказа по школе от 04 августа 2017г. № 227 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым» внесли изменения, заключив настоящее дополнительное соглашение №4 в следующем:

1. В приложении № 2 к коллективному договору между работодателем и работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» на 2015- 2018 гг.«Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым в разделе 2 п.2.7 табл.2 строку 1.4:

|  |  |
| --- | --- |
| 1.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,15 |

заменить строкой следующего содержания:

|  |  |
| --- | --- |
| 1.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |

2. В разделе 5 «Положения о системе оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым» (Приложение № 2 к коллективному договору между работодателем и работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа» на 2015- 2018 гг. в пункте 5.2.2.2 последний абзац изложить в следующей редакции:

«Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,20 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации».

3. Приложение № 3 к коллективному договору МБОУ «Желябовская СОШ» на 2015-2018 гг. с изменениями в дополнительном соглашении № 1 изложить в новой редакции, согласно приложения 1 к настоящему соглашению.

Приложение №1

к дополнительному соглашению№4

к коллективному договору МБОУ «Желябовская средняя общеобразовательная школа»

Нижнегорского района Республики Крым

на 2015-2018гг.

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель ППО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Османова Н.Н. | Утверждаю  Директор МБОУ  «Желябовская СОШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ящук В.Д. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа Нижнегорского района Республики Крым**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа Нижнегорского района Республики Крым.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, Уставом муниципального образования Нижнегорский район Республики Крым, Постановлением администрации Нижнегорского района Республики Крым от 24.07.2017г. №246 «О внесении изменений в постановление администрации Нижнегорского района Республики Крым № 223 от 27.04.2017г.».

1.2. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа Нижнегорского района Республики Крым.

1.3. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений района.

1.4. Источниками установления стимулирующих выплат являются:

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

- экономия по фонду оплаты труда учреждения;

- внебюджетные средства.

1.5.Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, а так же с учетом положительных результатов труда.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образования Нижнегорского района, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развития творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, особых достижений в профессиональной деятельности.

1. **Порядок и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат**

2.1. Дополнительные стимулирующие выплаты **являются частью фонда оплаты труда и осуществляются** на основании Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утверждаемого:

2.1.1. руководителем муниципального бюджетного образовательного учреждения «Желябовская средняя общеобразовательная школа Нижнегорского района Республики Крым с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.1.2. начальником Управления образования, с учетом мнения райкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, для руководителей образовательных учреждений.

2.2. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижений результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью положения. Критерии и показатели, которые разрабатываются в образовательном учреждении, не должны противоречить данному Положению.

2.3. Критерии и показатели должны отражать степень результативности и качества работы должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории. Примерные направления показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений района для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты, прилагаются.

2.4. Для определения размера дополнительных стимулирующих выплат создается комиссия по определению размера дополнительных стимулирующих выплат (далее – Комиссия), состоящая не менее, чем из пяти человек:

* приказом по Управлению образования для руководителей;
* приказом по образовательному учреждению для педагогических и других работников.

2.5. Председателем комиссии по начислению дополнительных стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений является начальник Управления образования; по начислению дополнительных стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений- избранное лицо из числа членов комиссии образовательного учреждения.

2.6. В состав комиссии, создаваемой:

2.6.1. приказом руководителя образовательного учреждения для определения размера дополнительной стимулирующей выплаты работникам образовательного учреждения входят: председатель профсоюзного комитета, члены администрации, завхоз; могут входить руководители методических объединений.

2.6.2. приказом начальника Управления образования для определения размера дополнительных стимулирующих выплат руководителей образовательных учреждений входят: председатель райкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (по согласованию), специалисты Управления образования, главный бухгалтер МБУ «Центр по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений Нижнегорского района Республики Крым» (по согласованию), заместитель начальника МБУ «Центр по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений Нижнегорского района Республики Крым» (по согласованию), представитель информационно-методического отдела МБУ «Центр по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений Нижнегорского района Республики Крым» (по согласованию).

2.6.3. в образовательном учреждении, на первом заседании комиссии из числа членов комиссии образовательного учреждения избирается председатель комиссии. Руководитель образовательного учреждения является членом данной комиссии.

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ начальника Управления образования или руководителя образовательного учреждения, являющийся основанием для выплаты дополнительных стимулирующих выплат.

2.8. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.9. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в учреждении.

2.10.Установление стимулирующих выплат руководителям и педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, за высокие результаты и качество оказываемых услуг, проводится два раза в год:

1) по итогам первого полугодия текущего учебного года (с сентября по декабрь) - выплаты устанавливаются в январе;

2)по итогам второго полугодия текущего учебного года (с января по август) - выплаты устанавливаются в сентябре.

2.11.Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество оказываемых услуг не устанавливаются:

1. руководителям образовательных организаций, педагогическим работникам образовательных организаций, проработавшим в должности менее 0,5 года;
2. руководителям образовательных организаций, получившим в рассматриваемый период дисциплинарное взыскание в форме выговора.

2.12.Основанием для проведения процедуры установления стимулирующих выплат за высокие результаты и качество оказываемых услуг является самоанализ руководителя образовательного учреждения, оформленный по установленной форме (*индикаторы показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения (критерии)*) и представленный в Управление образования администрации Нижнегорского района до момента заседания комиссии.

* 1. Основанием для проведения процедуры установления стимулирующих выплат за высокие результаты и качество оказываемых услуг является самоанализ педагогического работника образовательного учреждения, оформленный по установленной форме и представленный администрации образовательного учреждения до момента заседания комиссии.
  2. В самоанализе должна быть отражена информация о выполнении критериев и показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения или педагогического работника по установленной форме, которая является основанием для установления стимулирующих выплат.
  3. Для других работников образовательных учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании самоанализа их работы по критериям, утвержденным в положении о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения. Делегировать право Комиссии образовательной организации устанавливать размер дополнительных стимулирующих выплат руководителю образовательной организации и его заместителям за часы учительской деятельности.
  4. На комиссию по начислению стимулирующих выплат ежемесячно выносятся предложения по изменению количества баллов по начислению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений, работникам образовательных учреждений, в случае наличия у перечисленных категорий работников дисциплинарных взысканий, случае нарушения исполнительской и трудовой дисциплины. В иных случаях ежемесячное начисление дополнительных стимулирующих выплат происходит в соответствии с п.2.12 (в соответствии с таблицей, составленной по итогам полугодия).

**III. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат**

3.1. Видами дополнительных стимулирующих выплат могут быть стимулирующие выплаты, действовавшие на день принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов.

3.2. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

3.3. Размеры дополнительных стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет средств из внебюджетных источников.

3.4. Размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере на основании общей суммы баллов по каждому работнику, утвержденной на комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.5. Единовременное премирование работников образовательных учреждений производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выдвижение творческих идей в области образования;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;

- качественную подготовку учреждения (кабинета, мастерской, спортзала, библиотеки) к новому учебному году.

3.7.Единовременная стимулирующая выплата (премия) руководителям образовательных учреждений, работникам образовательных учреждений, осуществляется за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты, за счет экономии фонда заработной платы.

**IV. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат**

4.1. Начальник Управления образования и руководители образовательных учреждений в обязательном порядке обеспечивают информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

4.2. Начальник Управления образования и руководители образовательных учреждений обеспечивают своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах дополнительных стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация, с учетом мнения профсоюзной организации, является основанием для издания приказа руководителя о распределении дополнительных стимулирующих выплат.

1. **Примерные критерии оценки качества работы отдельных категорий работников образования для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты**

(далее Критерии)

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения на основе оценки их работы согласно критериям.

Начисление выплаты педагогическим работникам за выслугу лет производить только по основному месту работы

Производить надбавку работникам образовательных учреждений (кроме педагогических) за стаж непрерывной работы в отрасли образования (в том числе руководителям и заместителям руководителей, библиотекарям, медицинским сестрам, методистам и техническому персоналу);

Медицинским сестрам, работникам ГБУЗ РК «Нижнегорская районная больница», местом работы которых являлись образовательные учреждения, выплату за непрерывный стаж работы производить с учетом общего непрерывного стажа работы в образовательном учреждении.

5.2 К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

5.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

5.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

премия за образцовое выполнение государственного задания;

надбавка за наличие квалификационной категории.

5.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

5.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;

- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается независимо от нагрузки.

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 8.

Таблица 8

Размер надбавки за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер надбавки за квалификационную категорию |
| В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория (по педагогической деятельности): |  |
| высшая категория | 0,35 |
| первая категория | 0,20 |
|  | |
| Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников): |  |
| ведущий | 0,20 |
| старший | 0,15 |
| первая категория | 0,10 |
| вторая категория | 0,05 |

Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,20 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

5.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

5.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников), в том числе руководителям и заместителям руководителей учреждений, библиотекарям, медицинским сестрам, методистам и техническому персоналу за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

5.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации».

Критерии устанавливаются локальным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения устанавливаются по конкретным должностям работников.

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период. В течение текущего периода (месяц, квартал, полугодие, год) руководителями учреждений ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на последующий период (месяц, квартал, полугодие, год).

1. **Основания отмены или уменьшения размера дополнительной стимулирующей выплаты**

6.1.Выплаты **стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам года) отменяется при следующих обстоятельствах:**

**6.1.1.Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора ( до снятия выговора);**

**6.1.2.Нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка (в месяц, когда допущено нарушение);**

6.1.3.Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья **(в месяц, когда допущено нарушение) по личной вине работника;**

6.1.4.Нарушение норм и правил поведения-нарушения педагогической и служебной этики **(в месяц, когда допущено нарушение).**

6.2.Выплаты **стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам года) уменьшаются на 50% при следующих обстоятельствах:**

6.2.1.Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания;

6.2.2.Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса, с подтвержденной виной работника результатами служебной проверки.

СОБЛЮДЕНИЕ ЕДИНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЙ, ЛИЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА Ф.И.О.--------------------------------------------------Результаты деятельности за период--------------------------2017г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Баллы | Самоанализ | Баллы  с/а | Балл комиссии  примечание |
| 1 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 1-5 |  |  |  |
| 2 | Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса | 1-2 |  |  |  |
| 3 | Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей, | 1-2 |  |  |  |
| 4 | Трудовая дисциплина (планы уроков, отсутствие опозданий, посещение педсоветов и др.) | 1-2 |  |  |  |
| 5 | Своевременное выполнение приказов, сдача отчетов, информации и т.д. | 1-2 |  |  |  |
| 6 | Выполнение плана и программы (по итогам полугодия) | 1-2 |  |  |  |
| 7 | Ведение документации без замечаний (журналы, планы, отчеты) | 1-3 |  |  |  |
| 8 | Качественная подготовка учреждения (рабочего места) к новому учебному году Выполнение требований к содержанию учебного кабинета | 1- 3 |  |  |  |
| 10. | Единовременное премирование работников образовательных учреждений производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:  - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;  -проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;  - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ и пр. | сумма |  |  |  |

Подпись работника--------------------------------------------/-------------------------------------

**Надбавка за  качество и результативность труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. Обеспечение качества обучения учащихся** | | | | |
| * 1. **Качество знаний по предмету** (кол-во уч-ся средне-арифметический балл по итогам полугодия, года)   2. **Освоение программы 1 класса.** | **Средний балл свыше 4,5 до 5- 5балов;**  **Средний балл свыше 3,5до4,4- 4бала;**  **Средний балл свыше2,5до 3,4- 3балла;**  **Средний баллсвыше1,5до2,4- 2балла;**  **1 классы** (безотметочное оценивание):  4 балла |  |  |  |

Подпись работника--------------------------------------------/---------------------------------------------------/

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Показатели и критерии эффективности деятельности всех категорий работников  (Ф.И.О., должность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Результаты деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г:  (период) | | | | |
|  | Критерии для начисления  стимулирующих выплат | Баллы | Самооценка | Балл  с/о | Балл комиссии  Примечание |
| 1 | - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, | 1-5 балл |  |  |  |
| 2 | - напряженность, интенсивность труда,  - качественное выполнение особо важных (срочных) работ по поручению руководителя, | 1-2 балл |  |  |  |
| 3 | - качественная подготовка учреждения (рабочего места) к новому учебному году и поддержание его в надлежащем состоянии в течение учебного года, | 1-5 баллов сентябрь  1 балл в течении года |  |  |  |
| 4 | - примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, | 1-2 балл |  |  |  |
| 5 | - отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка, | 1-2 балл |  |  |  |
| 6 | - отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей; | 1-2 балл |  |  |  |
| 7 | Единовременное премирование работников образовательных учреждений производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным  показателям:  - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;  -проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;  - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ и пр. | сумма |  |  |  |

Подпись работника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| СНИМАЮТСЯ БАЛЛЫ: | | | |
| 1 | не сдана вовремя обязательная документация (план, отчет и др.) |  | – 3 |
| 2 | ошибки, замечания при ведении журнала |  | – 1 |
|  |  |  |  |

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

Максимальный балл - если результаты этого вида деятельности выражены максимально положительно, они полностью эффективны, уверенно прослеживается их положительная динамика;

Средний балл - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику, но существуют незначительные недочеты;

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

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Также за выявленные нарушения применяются показатели снижения эффективности работы для всех работников школы

|  |  |
| --- | --- |
| Травматизм работника по его вине на рабочем месте | -5 |
| Травматизм обучающегося во время учебно-воспитательного процесса | -5 |
| Предписания Роспотребнадзора, которые не были устранены работником | -5 |
| Обоснованные жалобы обучающихся, работников, родителей | -5 |
| Регулярные нарушения трудовой и исполнительской дисциплины | -5 |
| снижение результативности по итогам мониторинга | -5 |