**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**

(далее Перечень)

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):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  ***Категории*** ***работников*** |  ***Перечень оснований для начисления*** ***иных стимулирующих выплат*** |  ***Баллы*** |
| Весь персонал | - высокий уровень выполнения должностныхобязанностей, исполнительской дисциплины- напряженность, интенсивность труда- выполнение особо важных (срочных) работ насрок их проведения- качественная подготовка образовательногоучреждения к новому учебному году*- другие основания* |  0-2 0-2 0-2 0-2 |
| 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, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: - республиканский уровень районный (городской) уровень- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий- повышение квалификации- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ- наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ- наставничество, работа с молодыми педагогами(или в % выражении согласно колдоговору) |  0-2 0-2 0-2 0-2 0-2  0-2 0-2 0-2 и т.д. |
| Максимально возможная сумма баллов |  36 |
| Заместителируководителя | - высокий уровень организации и контроля(мониторинга) учебно-воспитательного процесса- организация экспериментальной работы, рабо-ты 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 обучающихся - формирование благоприятного психологического климата в коллективе- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении- состояние отчетности, документооборота в учреждении- работа учреждения в 2-3 смены*- другие основания* |  0-2 0-2 0-2  0-2 0-2 0-2 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов |  18 |
| Завхоз | - 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* |  0-2 0-2 0-2  |
| Максимально возможная сумма баллов |  6 |
| Учебно-вспомогательный персонал (секретарь-машинистка и 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*  |  0-2  0-2  0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов | 6 |
| Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий,шеф-повар, повара, сторожа,уборщики помещений, идр.) | - содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин- качественное проведение генеральных уборок - активное участие в ремонтных работах- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой*- другие основания* |  0-2 0-2  0-2 0-2 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов | 10 |
| Председатель профкома, члены профкома, уполномоченныйпрофкома по охранетруда | Содействие стабильной работе коллектива,выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др. |  до 20% |

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

Высокий балл - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

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

Низкий балл - 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 оставляет 30%*\* ( как пример)* от ставки заработной платы (оклада) (*\*- конкретный размер максимальной выплаты определяется учреждением самостоятельно).*

(*Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, то шкала оценки от максимально возможной суммы баллов может быть следующей;*

*Если работник набрал 80% от максимально возможной суммы баллов - стимулирующая выплата составит 25-30% ставки заработной платы (оклада)*

*От 60% до 80% - в размере 15-25%*

*От 30% до 60% - в размере 10-20%*

*От 10% до 30% - в размере 10% ).*

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

6. Премирование работников также может осуществляться (при наличии средств на ФОТ):

- за выполнение конкретной работы ;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины);

- ко Дню дошкольного работника;

 7. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0\*. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов, *(например, для педагогических работников, для которых максимальное количество баллов составляет 36 (см.Перечень):*

*Если педагогический работник набрал 32-36 баллов (90-100%) – ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 3,0\**

*80-89% - 2,5*

*70-79% - 2,0*

*Более 60-69% - 1,5*

*50-59% - 1,0 и т.д.*

**(\*максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).**

8. 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 аттестационной комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

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