**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель Профкома Директор МОБУ ООШ д.Кысынды

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Хажиахметова Г.Т./ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Абдуллина А.Р./

Протокол заседания общего

собрания трудового коллектива «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ г.

№\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления иных стимулирующих надбавок**

**за качество работы, напряженность, интенсивность труда**

**и другие показатели деятельности,**

**не входящие в должностные обязанности работников**

 **I. Общие положения.**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы работников, стимулирования особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Положение определяет условия и порядок установления стимулирующих надбавок к заработной плате педагогическим и другим работникам учреждения.

3. Источником установления стимулирующих надбавок является 10%-й (надтарифный) фонд, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения.

 **II. Порядок установления надбавок.**

1. Надбавки могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы.

2. Надбавки устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников.

3. Установление надбавок, период, на который они устанавливаются, конкретный их размер определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

Порядок установления и размеры надбавок руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа районной профсоюзной организации.

 **III. Перечень видов и размеры надбавок.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории работников | Виды работ, за которые устанавливаются надбавки | Размер в % к ставке |
| Педагогический персонал (учителя, воспитатели и др.) | - результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;- работа в классах компенсирующего обучения;- проведение открытых уроков и мероприятий на уровне учреждения, района;- подготовка победителей районных олимпиад;- наставничество над молодыми педагогами. | До 10%15%10%10%до 20% |
| Учебно-вспомогательный персонал  | - высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.) |   До 20% |
| Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, повара, уборщики помещений) | - содержание помещений и территории в соотношении с требованиями СанПиН;- участие в ремонтных работах;- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;- обеспечение безопасной перевозки детей;- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой. | До 15%до 10%до 20%до 15%до 15% |
| Председатель профкома |  | До 15% |

 **IV. Порядок и условия отмены (снижения) надбавок.**

1. В случае некачественного и несвоевременного исполнения или неисполнения работниками дополнительной работы, за выполнение которой установлена надбавка. Эта надбавка может быть снижена или отменена.

Решение о снижении (отмене) размера надбавки принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и оформляется приказом.

О снижении, отмене надбавки работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца до наступления события.

2. Надбавки стимулирующего характера не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и т.д.