

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Державинская основная общеобразовательная школа»
Лаишевского муниципального района Республики Татарстан

Согласовано
Председатель профкома
Галева Р.Ш.

Принято
на общем профсоюзном собрании
коллектива протокол №1
от 24 августа 2018 года

Утверждаю
директор МБОУ
«Державинская ООШ»
Исмагилова Н.Д.
приказ 59-01 от 27.08.2018

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам образования

1. Общие положения

- 1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Державинская ООШ» (далее - Положение) разработано на основании:
 - Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;
 - постановления КМ РТ от 31.05.2018 года № 412; «Об условиях оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Республики Татарстан»;
 - отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2017 - 2019 годы;
 - Устава муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Державинская ООШ» Лаишевского муниципального района Республики Татарстан
 - Положения муниципального района Республики Татарстан об условиях оплаты труда работников Лаишевского муниципального района Республики Татарстан
- 1.2. Зарботная плата работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Державинская ООШ» (далее - Школа) (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения образования, которые разрабатываются с учетом настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений образования на 1 сентября 2018 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:
 - система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством, настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
 - базовый оклад (базовый должностной оклад),
 - базовая ставка заработной платы
 - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
 - **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- **выплаты компенсационного характера** - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

- **выплаты стимулирующего характера** - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

- **выплаты социального характера** - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

2. Стимулирующие выплаты.

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

2.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ: по критериям ;

- выплаты за стаж работы по профилю: 2-6 лет - 2%. 6-10 лет -3%, 10-15 лет - 3.5%, свыше 15 лет – 4 %;

- выплаты за квалификационную категорию: 1 категория-12% , высшая категория - 24%;

- премиальные и иные поощрительные выплаты.

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы 3 %

- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград от 2% до 7%

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также могут быть использованы средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников.

3. Премии и иные поощрительные выплаты

3.1. Премии выплачиваются работникам Школы ежемесячно в размере 2% согласно Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010 года.

3.2. Обязательные разовые премиальные и поощрительные выплаты:

выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада работника (55 лет- женщинам, 60 лет – мужчинам);

3.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам Школы составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

4. О критериях оценки эффективности деятельности работников

4.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников Школы разрабатываются на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан» и постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412 «Об

условиях оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Республики Татарстан», которые определяют критерии выплат за качество выполняемой работы работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

4.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Школы.

4.3. Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда сотрудников от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.4. Установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников за выполнение социально значимой общественной работы (председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда и по социальному страхованию, общественному инспектору по охране прав детства, секретарю педагогического совета и производственных совещаний).

4.5. Экспертную оценку результативности деятельности педагога за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия по оценке эффективности деятельности работников Школы.

4.6. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы добавляется к итоговому баллу работника, но не выше количества максимальных баллов.

4.7. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Школы и условия осуществления выплат определяются и утверждаются дважды в год на основании задач, поставленных перед школой, Комиссией по оценке эффективности деятельности работников Школы, оформляются Протоколом.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников Школы и действует до принятия нового.