



г.Казани (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 2013 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 (см.таблица 1-9);
- выплаты за стаж работы по профилю: 2-6 лет - 3%. 6-10 лет -4.5%, 10-15 лет - 5.5%, свыше 15 лет - 6.5%;
- выплаты за квалификационную категорию: 2 категория -10%.1 категория-20% , высшая категория – 40%;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

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

- выплаты за специфику образовательной программы от 8% до 20%;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград от 4% до 10%

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. Премияльные и иные поощрительные выплаты**

3.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (ежемесячно), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, за выполнение особо важных заданий, за выполнение разовых нерегламентированных работ и коллективные результаты труда, за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года, за качественное выполнение работы по обеспечению воспитательно-образовательного процесса или уставной деятельности учреждения, за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы, за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы, за выполнение социально значимой общественной работы и т.п.

3.2. Обязательные разовые премияльные 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;
- юбилярам (50, 55 лет – женщинам, 50, 60 лет- мужчинам) – материальное вознаграждение в размере 50% минимального размера оплаты труда;
- выплачивать работникам, награжденным Почетными грамотами, Благодарственными письмами, отраслевыми и государственными наградами вознаграждение в размере от 10% до 50% минимального размера оплаты труда

3.3. Размеры и порядок премирования основного персонала устанавливается учреждением самостоятельно на основании разработанного Положения об использовании премияльного фонда, утверждается приказом по Школе по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

3.4. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премияльные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, 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 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790, постановление КМ РТ от 19.08.2011 г. №700, Постановление КМ РТ от 24.08.2011 г. № 688) и приказа МО и Н РТ № 3013/10 от 23 августа 2010 года, 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, за работу с пенсионным фондом, по организации горячего питания, общественному инспектору по охране прав детства, руководителям общественных детских организаций, 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.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 130»  
Московского района г.Казани

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_  
(подпись) И.П. Абызова  
(Ф.И.О.)

**ПРИКАЗ**

От «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**БОЕРЫК**

№ \_\_\_\_\_

**О распределении стимулирующих  
выплат и премирования работников**

В соответствии с Положениями о стимулировании труда и премирования работников,  
приложениями коллективного договора образовательной организации на 2014- 2016годы

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. На основании решения Комиссии по стимулированию труда работникам относимых к  
основному персоналу школы установить ежемесячные стимулирующие выплаты с  
1 января по 31 августа 2014года следующим работникам (в баллах согласно критериям  
оценки эффективной деятельности):

**1. Установить следующие баллы, оценки эффективности деятельности следующих  
работников:**

№	Ф.И.О. учителей	должность	Кол-во баллов
1.	Абдуллина А.Г.	учитель английского языка	41
2.	Абызова И.П.	учитель географии	57
3.	Арсланова А.Д.	учитель татарского языка и литературы	49
4.	Арсланова А.М.	учитель начальных классов	45
5.	Афанасьева Н.А.	учитель начальных классов/воспит-ль ГПД	57/40
6.	Башкатова Л.Н.	учитель химии, биологии	57
7.	Васильев А.В.	учитель физической культуры	40
8.	Гаврилова Н.В.	учитель английского языка.	40
9.	Газизова Г.В.	учитель татарского языка/рук-ль кружка	57/35

И т.д.

2. Контроль за выполнения приказа оставляю за собой.

Директор школы

И.Н.Самаркина

**ПРОТОКОЛ**  
**заседания комиссии по оценке эффективности**  
**деятельности работников школы**

№ 2

от « 12 » 01 \_\_\_\_\_ 2014 г.

1. Слушали:

Ответственное лицо по оценке эффективности деятельности работников школы Абызову И.П., ознакомила с результатами работы комиссии в составе: председатель комиссии Самаркина И.Н., директор школы, члены комиссии Абызова И.П., председатель профкома, Галкиева Л.Р., Файзрахманова Ф.Ф., Николаева М.А., Газизова Г.В., Башкатова Л.Н., Тюркова С.В. руководители ШМО, по оценке эффективности деятельности работников школы на 2013-2014 учебный год.

Решили:

Утвердить установленные баллы оценки эффективности деятельности работников школы работникам школы с 01.01.2014 по 31.08.2014г.

Председатель комиссии

Члены комиссии

И.Н.Самаркина

Абызова И.П.

Галкиева Л.Р.

Файзрахманова Ф.Ф.

Николаева М.А.

Газизова Г.В.

Башкатова Л.Н.

Тюркова С.В.

Гайнутлинова К.З.

Сафина В.Х.

Насырова Ф.С.

Марсова В.И.