

Приложение №11
к Коллективному договору

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Старо-Казеевская средняя общеобразовательная школа»
Камско - Устьинского муниципального района Республики Татарстан

Принято на заседании Протокол № 1 от 29.08.2022 г.	Утверждено и введено в действие Приказом от 29.08.2022 г. № 134 Директор школы И.М.Гимранов /
---	---

С учетом мнения Общего собрания трудового коллектива
Протокол № 1 от 29.08.2022 г.

Согласовано
Председатель профкома



[Signature] / И.И.Габидуллин /

Положение

о материальном стимулировании работников

1. Общие положения и основные определения.

- 1.1. Оплата труда работников школы предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.
 - 1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.
 - 1.3. Размер оклада рабочих государственных образовательных учреждений определяется на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов, фактическим объемом выполняемой нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат.
- Базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада.
- Базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые для определения базового оклада.
- К базовым коэффициентам относятся коэффициент образования и коэффициент специфики.
- Базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты, устанавливаемые за ставку.
- Повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся коэффициенты стажа, квалификации, уровня управления.
- Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника

за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей

Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на коэффициенты уровня образования и специфики работы. Величина базового оклада умножается на повышающие коэффициенты - это определяет оклад работника.

Заработная плата работника формируется из оплаты за учебную нагрузку (оклад работника умножается на объем выполняемой нагрузки) и стимулирующих и компенсационных выплат. В заработную плату работников школы входят надбавки стимулирующего характера с целью стимулирования труда работников, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.1. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда и надтарифного фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.2. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам школы надбавок стимулирующего характера школы устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных школы на эти цели средств.

1.3. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива (профкому школы).

1.4. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Так же материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, лекарств и в целях социальной защиты и поддержки, для

возмещения (компенсации) затрат: на прохождения курсовой подготовки, проведение подписки на периодические издания, приобретение учебно-наглядного пособий, прохождение медицинских комиссий, благоустройство помещений школы и её территории.

3. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников школы

3.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников школы, указанных в Приложении № 1 Стимулирующая надбавка назначается с учетом качественных показателей эффективности труда.

3.2. Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены школы по согласованию с Советом школы в соответствии с миссией, целями, задачами. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

3.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. школы совместно с органом управления - Советом школы вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

3.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Управляющего совета школы определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

4. Порядок установления надбавок и доплат

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Размер оплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

4.2. КОНКРЕТНЫЙ размер надбавки, доплаты работнику определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

4.3. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.

4.4. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя. Доплата директору учреждения при наличии оснований устанавливается приказом директора.

4.5. Надбавки или доплаты могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава и правил внутреннего распорядка.

4.6. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу.

Надбавки, доплаты	Размер
за вредность работникам столовой	4%
за руководство ШМО	3%
за специфику образовательной программы преподавания татарского языка в русских школах	Согласно тарификации
За заведование кабинетом, музеем	444 рубля
За заведование мастерскими, спортивным залом	833рубля
За методическое пособие	100 рублей
За наличие почетного звания	От 2% до 6%
За стаж работы	Согласно тарификации
За наличие квалификационной категории	Согласно тарификации
За классное руководство	Согласно тарификации
Премияльные и иные выплаты	2%
Надбавка техническому персоналу	Согласно тарификации
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

за проверку письменных работ (проверка тетрадей):

№	Наименование работы	Размер надбавки, процентов
1	Проверка тетрадей по русскому языку и литературе, татарскому языку и литературе, математике	12%
2	Проверка письменных работ по иностранному языку	7%
3	Проверка письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, физике, географии, химии	3,6%
4	Проверка тетрадей в начальных классах по русскому языку и литературе, татарскому языку и литературе, математике	12%

5. Материальная помощь.

5.1 В пределах общего фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть сотрудника или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

4.7. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбами, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

4.8. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по

распоряжению директора учреждения. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

5.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника директором школы по согласованию с Советом в случае:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности здания и имущества;
- невыполнение сметы расходов школы;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- получение дисциплинарного взыскания.