

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБОУ «Танаевская

средняя школа» ЕМР РТ

\_\_\_\_\_/Е.К. Морковкина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Танаевская средняя  
школа» ЕМР РТ

\_\_\_\_\_/Н.А.Малов /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

## Положение

**о доплате за значимую общественную деятельность в  
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
« Танаевская средняя общеобразовательная школа»  
Елабужского муниципального района**

Экземпляр № \_\_\_\_\_

Рассмотрено и утверждено

на общем собрании работников МБОУ

Протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Введено в действие приказом директора

№ \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## **1. Общие положения.**

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» с изменениями в последующих редакциях

Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.

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

Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим Положением, утвержденным руководителем и согласованным с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и действует как часть коллективного договора.

### **1. Критерии за выполнение социально-значимой общественной работы:**

Установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников основного персонала образовательного учреждения – критерий за выполнение социально-значимой работы, которые не учтены в критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

Критерии за выполнение социально-значимой работы работниками основного персонала:

Ф.И.О работника основного персонала -Председатель первичной профсоюзной организации – до 15 баллов;

Ф.И.О работника основного персонала -Уполномоченный по охране труда - до 5 баллов;

Ф.И.О работника основного персонала -Ответственный за делопроизводство - до 5 баллов;

Ф.И.О работника основного персонала -Ответственный за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников - до 5 баллов;

Ф.И.О работника основного персонала -Ответственный за всеобуч - до 5 баллов;

Ф.И.О работника основного персонала -Ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архива школы, попечительского совета) - до 10 баллов;

Ф.И.О работника основного персонала -Организация работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников – до 5 баллов.

(список можно продолжить, можно изменить количество баллов, что – то можно убрать, количество баллов – примерные; для удобства можно ввести 3 уровня по сложности, ответственности выполняемой работы - 5 баллов, 10 баллов, 15 баллов )

Экспертную оценку результативности деятельности работников основного персонала за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы входит в итоговый балл результативности деятельности работника, который не должен превышать количество максимальных баллов для данной должности.

## **2. Заключение.**

Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно.

Положение о представлении выплат стимулирующего характера отражается в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается ежегодно, и действует до следующих существенных изменений в условиях оплаты труда.