

Принято на заседании
Педагогического совета
«22» января 2015 года
протокол № 9

«Утверждаю»
22 января 2015
Приказ № 9/1
Директор школы:
 М.А. Стрельникова



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ, УСТАНОВЛЕНИИ ДОПЛАТ И НАДБАВОК РАБОТНИКАМ

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Лобановская средняя школа № 11»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 47 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Постановления Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», определяет размеры и порядок выплаты премий, доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МКОУ «СШ № 11» (далее школы).

1.2. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Положение о премировании, установлении доплат и надбавок работникам принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом школы.

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 учётом конечных результатов работы учреждения. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Размер оклада рабочих школы определяется на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов, фактическим объёмом выполняемой нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат.

1.4. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда и надтарифного фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения.

1.5. 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, напряжённость, 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. Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения плановых результатов труда учреждения. В учреждении применяется премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижении определённых результатов, а также по результатам работы за определённый период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

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

Надбавка	Размер
Педагогическим работникам за:	
1. напряжённость и дополнительную нагрузку по подготовке учащихся к ОГЭ	6 -12%
2. за индивидуально-групповые занятия по предметам, практикумы по подготовке к ЕГЭ, изучения элективных курсов	6- 12%
3. сохранность учебного фонда	7%
4. диспетчер по расписанию занятий	
5. за знаки «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ»	30%
6. за интенсивность и высокие результаты работы	20%
7. за работу в школьном музее и за организацию и ведение краеведческой работы	от 5% до 20% 3%

3.2. Доплаты компенсирующего характера за отличающиеся от нормальных условий труда устанавливаются в размерах, предусмотренные законодательством

Доплата	Размер
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
За работу с неблагоприятными условиями труда (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда)	до 12%
Работа во вредных условиях в кабинете химии	до 20%

3.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату:

Доплата	Размер
Классное руководство	10%
Заведование кабинетом	8%
Проверка тетрадей:	
русский язык	15%
математика	15%
иностраный язык	8%
начальные классы	15%
физика	5%
химия	5%
Сопровождение учащихся на транспорте КО от места проживания до школы и обратно	от 5% до 15%
Работа на пришкольном участке	15%
Руководство ММО	15%
Выполнение обязанностей секретаря педсовета	10%
Деление классов на подгруппы в расчёте за 1 час	6%
Организация профсоюзной работы в школе	10%
Организация и ведение краеведческой работы	3%
Ведение школьного сайта	15%
Ведение электронных дневников	5%

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

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

- 3.6. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определённый срок.
- 3.7. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя. Доплата директору школы при наличии оснований устанавливается приказом директора.
- 3.8. Надбавки или доплаты могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава и правил внутреннего распорядка.
- 3.9.

4. Премирование.

- 4.1 Приказом директора учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение индивидуальных результатов.
- 4.2 Индивидуальное премирование за достижение определённых результатов для всех работников учреждения осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада.
- 4.3 Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада.
- 4.4 Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

5. Материальная помощь.

- 5.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам школы 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 сотрудников или членов его семьи.
- 5.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.
- 5.3. материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбами, рождением ребёнка и иными обстоятельствами.
- 5.4. материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по распоряжению директора школы. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер.
- 5.5. материальная помощь всем работникам учреждения может выплачиваться в размере до 4000 рублей.