

Согласовано
председатель профсоюзного
комитета МКОУ «ВСОШ №1»

С.Н. Старухина
«28» 08 2013 г.

Рассмотрено на
заседании трудового
коллектива
МКОУ «ВСОШ №1»
«28» 08 2013 г.



Утверждено
директор
МКОУ «ВСОШ №1»
О.В. Веденева
«28» 08 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах и надбавках стимулирующего характера
работников муниципального казенного образовательного учреждения
«Воловская средняя общеобразовательная школа №1»
на 2013-2014 учебный год

Положение разработано с учётом рекомендаций по совершенствованию условий оплаты труда работников государственных(муниципальных) образовательных учреждений Тульской области, построенных на основе законодательства Российской Федерации и Тульской области, рекомендаций Минобрнауки России, разработанных в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы. А также с учётом положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной, социальной политики»

Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве Российской Федерации о труде и нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации установленных целей.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения материального стимулирования. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

Надтарифный фонд на доплаты и выплаты стимулирующего характера составляет 29% от общего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Для принятия объективного решения о премировании работников школы создается соответствующая Комиссия, состав и полномочия которой определяются Советом образовательного учреждения.

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников МКОУ «ВСОШ №1» предусматривает единые принципы материального обеспечения в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Оплата труда работников определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничиваются.

Установленные государством должностные оклады являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой школы.

1.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений школы, совету трудового коллектива, комиссии по установлению доплат и надбавок. Установление размеров доплат и надбавок может проводиться ежемесячно, ежеквартально в пределах общей суммы, выделенной на их выплаты из фонда заработной платы, внебюджетных средств.

1.5. При определении размера доплаты и надбавки учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

1.6. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

1.7. Уменьшение и снижение доплат и надбавок может быть произведено только по приказу директора школы, представлению заместителей директора школы, комиссии по определению доплат и надбавок.

2. Виды материального стимулирования

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

- надбавки;
- доплаты;
- премии.

2.2. Надбавки устанавливаются за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженности, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника (*Приложение №1*)

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника. (*Приложение №2*)

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов деятельности школы в целом или ее структурным подразделением. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких качественных результатов, и коллективное премирование. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. (*Приложение №3*)

3. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу

3.1. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу и подлежит индексации в случае повышения размера заработной платы. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по квалификации работника.

3.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

3.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к должностному окладу

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора школы в пределах фонда платы труда по вакантной должности.

3.5. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором школы по письменной рекомендации заместителя директора, решения комиссии по распределению доплат и надбавок.

3.6. Конкретный размер надбавки заместителям директора, сотрудникам бухгалтерской службы устанавливается на основании отчетов заместителей директора по итогам определенной работы, участия школы в районных и областных соревнованиях и конкурсах, проверок деятельности школы комитетом образования, решения комиссии по определению доплат и надбавок.

3.7. Надбавка директору школы устанавливается приказом Комитета образования.

3.8. Надбавки и доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в мерах приказом директора школы за несвоевременное некачественное выполнение должностных обязанностей и заданий, нарушение

Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, решению комиссии по определению доплат и надбавках. Изменения в размерах доплат и надбавках доводятся до сведения работников на основании приказа директора школы.

3.9. Максимальный размер назначенной надбавки может быть 100%.

4. Премирование.

4.1. Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется в соответствии с приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в оценочных баллах или в абсолютных величинах.

4.3. По результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти) по согласованию с советом трудового коллектива может осуществляться премирование всех категорий работников школы приказом ее директора.

4.4. Размер премии конкретного работника определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений, рекомендаций совета трудового коллектива. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

4.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.6. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников: