

Принято  
На собрании трудового коллектива  
МБОУ «Старо-Онохойская ООШ»  
Протокол №1 от 01.09.2012 года



Утверждаю  
Директор школы  
*Чайка Н.Р.*  
Приказ № 58 от 01.09.2012г.

### Положение

## О порядке установления доплат и надбавок работникам МБОУ «Старо-Онохойская основная общеобразовательная школа»

### 1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального материального поощрения сотрудников за счет фонда стимулирования и экономии заработной платы:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетной грамотой учреждения;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению Почетной грамотой отдела образования, Министерства образования и науки Республики Бурятия, Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания;
- стимулирующие надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий
- доплаты и надбавки за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.
- материальная помощь.

1.3. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

### 2. Показатели, учитываемые при оценке труда.

2.1. При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;
- успешное выполнение плановых показателей;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования,

участие в эксперименте по повышению качества образования;

- подготовка призеров предметных олимпиад, участников конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований ( районных, республиканских);
- повышение количества и качества работы с детьми из социально неблагополучных семей, заинтересованности педагогов работой с детьми с поведенческими и учебными проблемами; учет не только абсолютных достижений (результаты государственной (итоговой) аттестации, участие в олимпиадах, конкурсах), но и прогресс ребенка с учётом его индивидуальных возможностей и ожиданий
- организация горячего питания воспитанников;
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году.

## **2. Порядок установления стимулирующих надбавок и премий.**

2.1. Стимулирующие надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора, определенными в процентном соотношении к должностному окладу для тех.состава и на основании набранных баллов для педагогов, в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как штатным работникам, также и работающим по совместительству.

2.2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по учреждению;

2.3. Стимулирование сотрудников производится по итогам работы за месяц - МОП, учебное полугодие - педагогам;

2.4. Порядок определения баллов для начисления стимулирующих выплат для педагогов:

3.4. *1. Педагоги школы представляют портфолио.*

3.4.2. *Рабочая группа по представленным портфолио выставляют баллы в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ МБОУ "Старо-Онохойская ООШ". Баллы заносятся в индикативно-рейтинговую карту.*

3.4.3. *Индикативно-рейтинговая карта согласовывается с председателем профкома и подается директору.*

3.4.4. *Директор представляет карту на заседание Управляющего Совета школы для согласования и утверждения, после чего издается приказ по школе.*

3.5. Механизм распределения стимулирующих выплат.

3.5.1. *На основании приказа директора, утверждающего рейтинговый список учителей, бухгалтерия начисляет стимулирующую часть в зависимости от количества набранных баллов и цены балла в рублях отдельно с 1 сентября по 31 декабря за 1 полугодие и с 1 января по 31 августа за 2 полугодие.*

3.5.2. *Оплату стимулирующих выплат производить ежемесячно, не включая сумму в начисление отпускных.*

3.6. Обеспечение открытости распределения стимулирующей части ФОТ.

3.6.1. *Результаты деятельности рабочей группы предоставляются Управляющему Совету школы.*

3.6.2. *При возникновении спорных вопросов инструментарии и механизмы отслеживания по представлению качественных образовательных услуг учителя школы полностью предоставляется на расширенное заседание Управляющего Совета школы. Решение принимается путем голосования.*

3.7. Премирование сотрудников производится по итогам работы за год; 3.8. Премирование не ограничивается предельными размерами и выплачивается на основании приказа по

учреждению.

3.9. Премии и надбавки директору учреждения выплачиваются на основании приказа министерства образования и науки Республики Бурятия.

3.10. Сотрудники учреждения могут премироваться к юбилейным датам рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

3.11. Размер премии по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

### **3. Порядок установления доплаты.**

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

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

Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к должностному окладу до 100%.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда заработной платы по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

3.4. Доплата директору школы при наличии оснований устанавливается приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия

3.5. Доплаты могут быть изменены в размерах или отменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

### **5. Порядок установления материальной помощи**

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет внебюджетных средств работникам школы может выплачиваться материальная помощь в размере до 100% от заработной платы.

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления сотрудника по приказу директора. В приказе на выплату материальной помощи конкретного работника указывается размер помощи.

5.3. Материальная помощь всем или большинству работников школы могут выплачиваться к отпуску, на лечение.

### **6. Перечень и размеры обязательных доплат**

6.1. За почетные звания: педагогам, имеющих почетное звание «Заслуженный учитель РФ» - 30% , за нагрудные знаки «Отличник просвещения РФ», « Почетный работник общего образования РФ» - 20%, почетные звания РБ - 15% от должностного оклада

6.4. За рейтинг учреждения: руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру по итогам рейтинга образовательного учреждения от 20% до 100%

6.5. За сложность и напряженность: работникам до 100%

6.6. За Расширение функциональных обязанностей: работникам до 100%

6.7. За совмещение профессий - до 100% от должностного оклада

### **7. Перечень и размеры стимулирующих выплат**

7.1. За высокое качество и эффективность работы оплачивать стимулирующие надбавки в размере от 5 % до 100% от должностного оклада

7.2. За квалификацию: высшая - 30%, первая - 20%.

### **8.Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера**

8.1. За работу в ночное время сторожам 35% от ставки

8.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ

8.3. За работу с неблагоприятными условиями труда с 4% до 12% от ставки

8.4. Специалистам за работу в сельской местности - до 25% от оклада

8.5. Сторожам за переработку в связи с неявкой сменяющего работника, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы - 100 % от должностного оклада

8.6. Учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах, детей хроников на дому, коррекционные классы, группы - 20 %.

### **9. Порядок установления материальной помощи.**

9.1. За счет фонда оплаты труда работодатель может оказывать материальную помощь работникам школы:

- к отпуску и на лечение - 2 оклада,
- в связи с уходом на пенсию - 3 средних заработных платы,
- при несчастных случаях ( авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д - средняя заработная плата или по усмотрению комиссии;
- для приобретения лекарства или платного лечения сотрудника или членов семьи 1 оклад
- в связи с юбилейными датами - 1 оклад;
- в связи со свадьбой - 1 оклад,
- в связи с рождением ребенка - 2 оклада и иными обстоятельствами.

9.2. Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.