

ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ МОБУЭЗ РАЙОНА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАМИШКОТЕ БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ МЕЛЛЕУЗОВСКИЙ РАЙОН МУНИЦИПАЛЬНО-РАЙОННЫЙ «С-СЕ УРТА ДОЙЕМ» БЕЛЕМ БИРЕУ МОКТЕБЕ МУНИЦИПАЛЬ ДЕНЕМ БЕЛЕМ БИРЕУ БЮДЖЕТ УЧРЕЖДЕНИИ	ИНН 0263004608 / ОГРН 1020201847324 453852, Россия, Республика Башкортостан, г. Мелеуз, 32 микрорайон, дом 4
АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА МЕЛЛЕУЗОВСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКАСЫ БАШКОРТОСТАН МУНИЦИПАЛЬНО-ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №8 МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА МЕЛЛЕУЗОВСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКАСЫ БАШКОРТОСТАН	

№ 42-09
"13" "02" 2012г.

Утверждаю
директор МОБУ СОШ №8
муниципального района
Мелеузовский район РБ
С.Ф.Комиссаров
Приказ № 42-09 от 13.02.2012 г.



**Положение
о порядке и условиях**

стимулирующих надбавок и доплат работникам

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации муниципального района Мелеузовский район РБ от _____ г. № ____ «Об оплате труда работников образовательных учреждений Мелеузовского района» (с изменениями от _____ г., _____ г.).

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты работникам МОБУ СОШ №8.

1.3. Настоящее положение вводится в целях совершенствования оплаты труда работников МОБУ СОШ №8 применяемая система оплаты труда основана законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных. Критериями для осуществления стимулирующих надбавок являются: результаты обучения, воспитание обучающихся и их здоровье.

1.4. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с уставом школы.

2. Виды материального стимулирования

2.1. Для работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- Доплаты
- Стимулирующие надбавки
- Премии

2.2. Распределение средств фонда оплаты труда:

Фонд оплаты труда (ФОТ) работников школы состоит из тарифного фонда и

фонда стимулирующих надбавок и доплат.

3. Порядок установления стимулирующих надбавок.

3.1. Фонд стимулирующих надбавок и доплат включает в себя доплаты за проверку тетрадей, делопроизводство, заведование учебным кабинетом, учебно-опытным участком, а также иные выплаты.

3.2. Размер надбавок конкретного работника устанавливается директором МОБУ СОШ № 8 с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы и согласовывается с Управляющим советом школы.

3.3. Доплаты и надбавки настоящего Положения устанавливаются в процентах от тарифной ставки (оклада) данного работника с учетом объема, эффективности и качества, выполняемых им работ, и переводятся в соответствующие денежные суммы.

3.4. Доплаты и надбавки устанавливаются сроком на учебный год.

3.5. Изменение размера доплат в течение тарификационного периода осуществляется по согласованию с органом самоуправления и профсоюзным комитетом, утверждаются приказом директора школы.

3.6. Размеры доплат и надбавок работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема и сложности работ, выполняемых ими.

3.7. В случае, когда после распределения доплат и надбавок, общая сумма превышает сумму этого фонда, общий размер доплат уменьшается каждому работнику на коэффициент равный отношению размера фонда доплат и надбавок к сумме распределенных доплат и надбавок.

4. Фонд доплат.

4.1. Доплаты устанавливаются работникам школы за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, за расширение зоны обслуживания, за вредные условия труда.

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

4.3. Доплаты устанавливаются от тарифной ставки работника.

5. Фонд стимулирующих надбавок.

5.1. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

5.2. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к

ставке.

6. Премирование

6.1. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда школы в целом или его структурным подразделением. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

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

6.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

6.4. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебного семестра) осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

6.5. Размер премии определяется наличием финансовых возможностей школы на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений.

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

6.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

6.8. 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.

6.9. Премияльный фонд распределяется по следующим показателям:

- Создание в соответствии с своевременными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений).

установленную доплату или надбавку;

- при письменном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

Применение мер по изменению размеров установленных доплат и надбавок оформляются приказом директора школы.

Принято на педагогическом совете

протокол № 3 от 13.02.2018