

муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Прилепская начальная школа»

301871, Тульская область, Ефремовский район, д.Шкилевка
телефон (48741) 93489, e-mail: prilep.nsh.efremov@tularegion.org

Рассмотрено и принято на
общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «29» августа 2018г



Архипова Н.В.
Приказ от «31» августа 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат, надбавок и премий к должностным окладам работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Прилепская начальная школа»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об установлении доплат, надбавок и премий к должностным окладам работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Прилепская начальная школа» (МКОУ «Прилепская НШ») (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка установления доплат, надбавок, премий и их выплата работникам образовательного учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение об установлении доплат, надбавок и премий к должностным окладам МКОУ «Прилепская НШ» (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников МКОУ «Прилепская НШ» (далее - работников ОУ).
- 1.3. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок работникам ОУ.
- 1.4. Положение об установлении доплат, надбавок и премий работникам ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом МКОУ «Прилепская НШ» с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

2. Порядок установления и размер доплат, надбавок (в том числе премий работникам Школы).

- 2.1. Распределение средств фонда надбавок и доплат ОУ по видам выплат производится администрацией в соответствии с Положением об оплате труда.
- 2.2. Выплаты (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.
- 2.3. Решение о премировании работников учреждения принимается на основании коллегиального заключения комиссии по распределению «надтарифного фонда». Размер премии утверждается директором школы приказом по образовательному учреждению.
- 2.4. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества их труда вводится премирование. Премирование производится за счет фонда материального поощрения и экономии по фонду заработной платы. Распределение и размер средств, направляемых на премирование, осуществляется администрацией школы совместно с представителями трудового коллектива.

Единовременные премии выплачиваются за:

- Продолжительную и безупречную работу, новаторство, выполнение важных поручений и другие успехи работников школы.
- Успешное участие в районных, областных олимпиадах, конкурсах, выставках.
- Активное участие по подготовке школы к новому учебному году (помощь в ремонтных работах, подготовка библиотечного фонда, подготовка документации).
- Сохранность в отличном состоянии закрепленных классных комнат на протяжении всего

- учебного года.
- По итогам работы за учебный год (учебную четверть).

2.5. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение работ конкретного объема работ как штатным, так и работником по совместительству.

2.6. Сумма этих доплат, надбавок в процентном соотношении к ставкам работников школы определяются в пределах средств, направленных на оплату труда, приказом директора по школе на основании представлений администрации и коллегиального органа.

- ❖ Установить доплату и надбавку за сложность, напряженность, качество и объем работы:
 - педагогическим работникам – до 70%;
 - администрации школы в зависимости от объема работы – до 100%
- ❖ Установить доплату к ставке ЕТС за сложность, напряженность и качество обслуживающему техническому персоналу – до 70%.

Доплаты и надбавки устанавливаются за:

- ❖ Заведование учебным кабинетом – 10%;
- ❖ Проверка тетрадей, письменных работ – 10%;
- ❖ Работу с библиотечным фондом – от 10 до 50%;
- ❖ Секретарю педагогического совета – 10%;
- ❖ Озеленение участка – до 50%;
- ❖ Использование ИКТ технологий – от 10 до 25%;
- ❖ Качество освоения образовательных программ по результатам Всероссийских проверочных работ (ВПР) – до 25%;
- ❖ Руководство школьным методическим объединением – 10%;
- ❖ Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения – размер определяется руководителем (основание указывается в приказе).
Техническому персоналу:
 - ❖ Рациональное использование материалов, электроэнергии, оборудования и других материальных ресурсов; бережное отношение к инвентарю, инструменту – до 30%
 - ❖ Проведение профилактического и текущего ремонта оборудования, помещений – от 10 до 50%

2.7. Премии и надбавки директору школы выплачиваются на основании приказа комитета по образованию.

3. Материальная помощь.

3.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам учреждения 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 сотрудника или членов его семьи.

3.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

3.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбами, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

3.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по распоряжению директора учреждения. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер.

3.5. Размер материальной помощи определяется администрацией самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа.

4. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

4.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника директором школы по согласованию с трудовым коллективом в случае:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;

- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности здания и имущества;
- неудовлетворительная организация питания;
- получение дисциплинарного взыскания;
- неудовлетворительное состояние территории МКОУ «Прилепская НШ»

5. Лишение работника стимулирующих выплат.

5.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники учреждения, имеющие

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб.