



СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского»
Протокол № 2 от 18.10.2015 г.
Председатель УС
С.А. Геер



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК И ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ МКОУ «ЛИЦЕЙ №7 ИМЕНИ ШУРЫ КОЗУБ С. НОВОИВАНОВСКОГО»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовым основанием разработки и введения настоящего Положения являются:

- Федеральный Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (пункт 3 части 1 ст. 8, ст. 91);
- Федеральный закон от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» с изменениями и дополнениями (ч. 2 ст. 26.14);
- Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (ст. 144);

Постановление местной администрации Майского муниципального района КБР от 20.01.2014 года №7 «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчёта заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Майского муниципального района» с изменениями от «07» сентября 2015г утвержденными Постановлением местной администрации Майского муниципального района № 132, Постановление местной администрации Майского муниципального района КБР от 7 октября 2013 года № 345 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района» с изменениями от «07» сентября 2015г утвержденными Постановлением местной администрации Майского муниципального района № 131.

– другие законодательные и нормативно-правовые акты Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

1.2. Определение работникам видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию образовательного учреждения.

1.3. Положение распространяется на административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал и педагогических работников ОУ.

1.4. Настоящим Положением вводятся следующие виды:

- *надбавка* – денежная выплата к заработной плате, которая устанавливается за высокое качество и результативность работы;
- *доплата* – денежная сумма, которая выплачивается сверх должностного оклада за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, с учетом интенсивности труда;

• *доплата* – денежная сумма, которая выплачивается сверх должностного оклада за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, с учетом интенсивности труда;

• *премия* – мера поощрения за особые достижения и заслуги в профессиональной деятельности;

1.5. Все виды материальных выплат работникам ОУ производятся за счет и в пределах средств, выделяемых на оплату труда в учреждение.

2. РАЗМЕРЫ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

№	Надбавки и доплаты	Размер выплат к ставкам и окладам в %
1.	Доплата за интенсивность труда: – заместитель директора – бухгалтер – методист – логопед – шеф-повар – водитель – подсобный рабочий по кухне – повар – инженер –электроник – заведующий складом – электрик – рабочий по обслуживанию здания – главный бухгалтер – документовед – делопроизводитель – уборщик служебных помещений – заведующий хозяйством – мастер производственного обучения – сторож – дежурный по режиму – помощник воспитателя – машинист по стирке белья – дворник	до 80%
2.	Доплата за вредные условия труда: – учитель* – инженер -электроник* – главный бухгалтер, бухгалтер* – документовед*, – шеф-повар*, повар*, подсобный рабочий по кухне – помощник воспитателя – машинистка по стирке белья – уборщик служебных помещений – рабочий по обслуживанию зданий, сооружений с выполнением обязанностей сантехника.	до 12%
3	Доплата за подвоз продуктов на личном автотранспорте	До 50 %
4	Доплата за сопровождение учащихся в	До 50%

	школьных автобусах	
5	Доплата за погрузочно- разгрузочные работы	До 20%
6	Доплата за учет военнообязанных: –одному из сотрудников, назначенному приказом директора	до 20%
7	Надбавка за качество выполняемых работ: – заместитель директора – главный бухгалтер –бухгалтер –заведующий хозяйством –дежурный по режиму –сторож –водитель –повар –шеф-повар –подсобный рабочий по кухне –уборщик служебных помещений –дворник –рабочий по обслуживанию здания –педагог дополнительного образования –руководитель физического воспитания –библиотекарь –педагог-психолог –педагог-библиотекарь –старший воспитатель –воспитатель –методист –логопед –документовед –социальный педагог –педагог-организатор –машинист по стирке белья –делопроизводитель	до 80%
8.	Доплата за организацию пожарной безопасности: – одному из сотрудников, назначенному приказом директора	до 20%
9	Доплата за работу по охране труда, ТБ одному из сотрудников, назначенному приказом директора	до 20%
10.	Доплата за классность -водитель	До 20%
11.	Доплата за работу с горюче-смазочными материалами: – водителю	до 12 %
12.	Доплата за работу в ночное время: сторож	до 35 %
13	Доплата молодым специалистам	До 10%

* по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

6.6 Доплаты педагогическим работникам устанавливаемые ОУ, которые выплачиваются сверх должностного оклада за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, с учетом интенсивности труда

№	Надбавки и доплаты	Размер выплат к ставкам и окладам в %
1	Заведование специализированными кабинетами	до 10%
2	Заведование специализированными кабинетами с лабораториями	до 15%;
3	Заведование предметной кафедрой	до 15%
4	Ведение протоколов различных органов государственно – общественного управления	До 10%
5	Организация ГО	до 20%
6	Работа в экспериментальном режиме	до 10%
7	Диспетчер ОУ	до 20%
8	Обслуживание школьного сайта	до 20%
9	Системному администратору	до 20%
10	За наличие отраслевых наград	до 20%
11	За выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	до 10%
12	За работу с базой «Электронная школа»	До 10%
13	учителям русского языка, литературы и математики работающим в 9,11 классах	До 10%
14	За выполнение функций механика	До 80%

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК

3.1. Установление размеров доплат, надбавок административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу осуществляется специальной комиссией, создаваемой приказом директора ОУ. В состав комиссии входят члены администрации ОУ, профсоюзного комитета, бухгалтерские работники.

3.2. Директор ОУ на основании итогового протокола комиссии издает приказ об установлении размеров доплат, надбавок и премий указанным категориям работников.

3.3. Доплаты и надбавки устанавливаются с целью осуществления дифференцированного подхода к работникам, качественно выполняющим различные виды работ, не входящие в круг их основных обязанностей.

3.4. При наличии соответствующих вакансий работникам могут производиться доплаты в порядке, применяемом при совмещении профессии (должностей расширения зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы).

3.5. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем, а также Типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

3.6. По решению комиссии работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ

4.1. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату в целях материального стимулирования работников может их премировать по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.