

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
премий, доплат и надбавок в муниципальном образовательном
учреждении «Раменская средняя общеобразовательная школа № 19»

Настоящее Положение определяет порядок установления и размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, в пределах 15 % фонда оплаты труда.

Положение разработано на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Раменского муниципального района Московской области.

1. Премирование работников

1.1. Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

1.2. Премия не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

1.3. Премии выплачиваются:

- при достижении учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с прошлогодним периодом;
- при обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, Комитетом по образованию);
- за использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ;
- за качественную подготовку внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за своевременное материально-техническое снабжение ОУ;
- за обеспечение санитарно-технического состояния здания;
- за образцовое содержание учебного оборудования;
- за содержание в образцовом порядке библиотечного фонда.

1.4. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:

- директором школы- на заместителей директора;
- заместителем директора по учебно-воспитательной работе - на учителей;
- заместителем директора по АХЧ - на технический персонал.

2. О дифференцировании доплат и надбавок стимулирующего характера

2.1. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (за работу не входящую в круг основных обязанностей работника) устанавливаются в пределах средств, выделенных на оплату труда работников.

2.2. Квалификация работников и сложность выполняемых ими работ (наличие квалификационной категории, почётного звания и др.) учтены в размере ставок и окладов, определённых на основе стажа и аттестации.

2.3. В базовом фонде заработной платы средства на оплату дополнительной работы определяются в размере 25 %.

3. Компенсационные доплаты и повышения ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательного учреждения, включаемые в тарифный фонд.

3.1. Повышение заработной платы и должностных окладов осуществляется:

- за работу в специальных классах - 15- 20 %;
- учителям за индивидуальное обучение на дому хронически больных учащихся (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 20 %;

3.2. Доплаты компенсирующего характера:

- за работу в ночное время - 35 %;
- за работу в выходные и праздничные дни.

4. Надбавки

4.1. За интенсивность и высокую результативность труда сотрудникам ОУ выплачиваются надбавки.

4.2. В образовательном учреждении устанавливаются следующие надбавки:

4.2.1. За проверку тетрадей (письменных работ) по химии, биологии, физике, географии, истории - до 10 %.

4.2.2. За руководство методическим объединением - до 10 %.

Педагогическим работникам за руководство методическим объединением определить доплату в размере 10 % от ставки за выполнение следующих обязанностей:

- подготовка плана работы объединения;
- оказание помощи заместителю директора по учебной работе в контроле за преподаванием предметов данного цикла (определение содержания контроля, его сроков и форм, другая работа);
- оказание методической помощи начинающим учителям;
- контроль за соблюдением единых требований по предмету;
- участие в организации промежуточной и итоговой аттестации (консультирование учителей-экзаменаторов, утверждение экзаменационных материалов и другая деятельность);
- написание отчёта о проделанной работе.

4.2.3. За работу с детьми-сиротами, оставшимися без попечения родителей - 15 %

4.2.4. За разработку новых учебных, воспитательных программ, за создания нового учебно-методического материала, за проведение экспериментальной работы (при наличии утверждённого педагогическим советом плана такой работы) установить доплаты в следующих размерах:

- в размере 15 % за работу в классах, работающих в режиме эксперимента при выполнении следующих видов деятельности:

- поиска новых вариантов оптимального, для той или иной возрастной группы, обучающихся учебного плана;

- создания новых учебных программ и традиционным учебным курсам;

- разработки новых эффективных технологий, методик обучения, воспитания, развития детей;

- в размере 15 % за:

- преподавание углублённых учебных курсов по ранее утверждённой программе;

- апробацию новых учебных программ по новым и традиционным курсам;

- преподавание в профильных классах по данному предмету.

4.2.5. За классное руководство в начальной школе в классах с наполняемостью до 25 чел.- 10%, в классах с наполняемостью свыше 25 чел.- 15 %, в основной и средней школе в классах с наполняемостью до 25 чел. -15%, в классах с наполняемостью свыше 25 чел. -20 %.

4.2.6. За классное руководство по итогам четверти - до 50 % (разовая выплата).

4.2.7. Учителям иностранных языков при наполняемости группы в 10 чел., и более - 10%, при меньшей наполняемости - 5%;

4.2.8. Работникам, награждённым знаками «отличник образования», «отличник просвещения», «почётный работник общего образования», и другими наградами - 10%;

4.2.9. За высокую результативность в работе - до 20%;

4.2.10. За проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности здания образовательного учреждения - до 80 %.

5. Порядок установления доплат и надбавок.

5.1. Для установления доплат и надбавок используются средства надтарифного фонда. Доплаты и надбавки начисляются на должностной оклад. Размеры доплат и надбавок работникам определяются в зависимости от степени повышения личных результатов по сравнению с теми, которые характерны для большинства работников.

5.2. Доплата или надбавка устанавливается приказом директора образовательного учреждения, доплата или надбавка директору - в соответствии с приказом Председателя Комитета по образованию.

5.3. Доплаты и надбавки работникам школы устанавливаются на следующий срок:

- учебный год;

- четверть, месяц;

- на период выполнения работ, что отражено в соответствующих приказах директора школы.

5.4. Доплаты и надбавки, определяемые на учебный год, устанавливаются в период составления тарификации.

5.5. Основанием для установления доплат и надбавок работникам школы на определенный период являются материалы - представления, которые готовятся следующим образом:

- директором школы на заместителей директора школы;
- заместителем директора школы по воспитательной работе - на учителей школы;
- заместителем директора школы по АХЧ - на технический персонал школы.

5.6. Размер доплат и надбавок устанавливается решением Управляющего совета.

6. Лишение и снижение доплат и надбавок.

6.1. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается Управляющим советом на основании письменного аргументированного материала, представленного работниками, контролирующими данный вид работы.

6.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

6.3. Об изменении доплат и надбавок работник информируется по решению Управляющего совета.

7. Расходование средств, полученных путем экономии фонда заработной платы.

7.1. Средства, полученные путем экономии фонда заработной платы, могут быть использованы на следующие цели:

- оказание материальной помощи работникам;
- премирование работников согласно настоящему Положению;
- оплату труда внештатных работников;
- оплату дополнительных уроков, консультаций к экзаменам.

Настоящее Положение принято на собрании трудового коллектива

« 31 » августа _____ 2009 г., Протокол № ___ 1 ___

