**[Положение о новой системе оплаты труда](http://suhovyazschool.rusedu.net/post/169/491)**

|  |  |
| --- | --- |
| Принято решением общего собрания МОУ «СОШ №8 с углубленнымизучением технологического профиля»от «08» сентября 2009года | УТВЕРЖДАЮ Директор МОУ «СОШ №8 с углубленным изучением технологического профиля»Л.В.Ткаченко«08» сентября 2009 г |

Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в школе. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

**1. Общие положения и основные определения.**

1.1. Оплата труда работников МОУ«СОШ №8 с углубленным

изучением технологического профиля» (далее – школа) предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничивается. Система оплаты труда гарантирована.

1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой школы. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителя соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива.

1.5. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

**2. Виды материального стимулирования.**

2.1. В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:- надбавки;- доплаты;- премии;- материальная помощь.

**3. Порядок установления надбавок и доплат.**

3.1. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой. Надбавка устанавливается в денежной форме (см. приложение 1).

3.2. Доплаты компенсационного характера за отличающиеся от нормальных условия труда устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

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

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Размер доплаты фиксируется в приказе.

3.5. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора или структурного подразделения и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.6. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.

3.7. Надбавка директору устанавливается приказом учредителя (соответствующего органа управления образованием).

3.8. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка.

**4. Премирование.**

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

4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке.

4.3. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений. Премии максимальными размерами не ограничены.

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

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. Размер премии по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу работника на основании расчета коэффициента премирования.

**5. Материальная помощь.**

5.1. Производится только за счет внебюджетных средств, профинансированных учредителем, работникам школы 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.

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

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

5.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по распоряжению директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5.5. Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере до 2000 рублей, фиксированными суммами.

**6. Заключительные положения.**

6.1. Надбавки и доплаты в учреждении определяет и устанавливает директор по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждается Управляющим советом и оформляет приказом.

6.2. Доплаты и надбавки могут быть снижены, отменены при невыполнении или ненадлежащем выполнении работниками должностных обязанностей, поручений, распоряжений, ухудшении качества работы

6.3. Общеобразовательное учреждение вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Положение каждый учебный год.