

Положение об установлении персональных надбавок, доплат, материальной помощи и премировании сотрудников по ГБОУ Гимназии №1527 Южного округа г. Москвы.

От работодателя:

Директор
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
г. Москвы Гимназии №1527

_____ Кадыкова Е.В.

м.п.

«22» марта 2011г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного бюджетного
образовательного учреждения
г.Москвы Гимназии № 1527

_____ Прокопенко А.В.

м.п.

«21» марта 2011г.

Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, стимулирует эффективность и качество трудовой деятельности сотрудников и направлено на улучшение обучения воспитания детей, административно - технической и управленческой деятельности.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профкома.

Установление надбавок, доплат и премирование за счёт экономии фонда заработной платы, средств целевых поступлений и предельными размерами не ограничивается. Оказание материальной помощи осуществляется из фонда материального поощрения.

Надбавки могут быть установлены за:

- 1) осуществление высокого уровня руководства по организации и административно-управленческой и учебно-воспитательной деятельности;
- 2) добросовестное и высокопрофессиональное выполнение своих обязанностей и достижение хороших результатов;
- 3) за работу в классах и группах с углублённым изучением предметов;
- 4) успешное выполнение наиболее сложных и ответственных работ;
- 5) молодым специалистам.

Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого сотрудника и результатов его деятельности.

Доплаты устанавливаются за выполнение работником обязанностей, не входящих в круг его прямых обязанностей, в том числе за:

- 1) Классное руководство;
- 2) заведование учебным кабинетом;
- 3) проверку тетрадей;
- 4) выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- 5) за работу в неблагоприятных условиях;
- 6) за работу в ночное время, выходные и праздничные дни;
- 7) за переработку рабочего времени вследствие неявки меняющего работника или родителей;

- 8) за работу в классах и группах коррекционно-развивающего обучения;
- 9) за руководство методическим объединением.

Конкретные размеры доплат устанавливаются, исходя из фактического выполнения объёма работ, при этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством.

Премирование сотрудников может осуществляться ежемесячно, ежеквартально или периодически при наличии средств, основанием для премирования является:

- 1) чёткое и полное выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) добросовестное и творческое выполнение своих должностных обязанностей и достижение высоких результатов;
- 3) проведение отдельных учебных или внеклассных мероприятий на высоком организационном уровне, с хорошими результатами и показателями;
- 4) большая работа по оформлению и оборудованию кабинетов и помещений учреждения и поддержанию их в образцовом порядке;
- 5) за активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
- 6) выполнение неотложных аварийно-восстановительных и других срочных работ.

Премирование производится на основании представления директора, заместителя директора учреждения по согласованию с комиссией по материальному поощрению.

Оказание материальной помощи осуществляется только из фонда материального поощрения на основании личного заявления, в необходимых случаях с документальным подтверждением.

Материальная помощь оказывается при:

- 1) похоронах ближайших родственников;
- 2) длительных или тяжелых заболеваниях сотрудника;
- 3) неотложных и обязательных затратах рядового порядка.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.