



«Согласовано»

Председатель ПК МБОУ СОШ №2 с. Тарское

Кашиева М.М.



«Утверждаю»

Директор МБОУ СОШ №2 с.Тарское

Т.М. Чаниева

Дата

2020

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа №2 с.Тарское"

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа №2 с.Тарское" (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами: Трудовой кодекс Российской Федерации;

1.3. Постановлением Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 24 декабря 2019 года №461 «Об оплате труда работников организаций подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия – Алания».

1.4. Постановлением АМС МО Пригородный район Республики Северная Осетия – Алания № 01 от 09 января 2020 года «Об оплате труда работников общеобразовательных организаций»

1.5. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.6. Материальное стимулирование работников школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. Основаниями для стимулирования работников школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - мае, по итогам работы во втором полугодии в августе – декабре.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Организаций и включает в себя:

надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Организации.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Организации по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Организации (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Организации на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организаций на определённый срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Организации на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Организации) за соответствующий период.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя.

Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2 000 рублей из стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

2.2. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника школы, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление) или представление администрации школы.

2.3. Основными принципами оценки достижений работников школы являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.4. Работник школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат (Приложение №1).

2.5. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.6. Каждому критерию присвоено определенное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент устанавливается решением экспертной комиссии после окончания анализа и оценки объективности представленных результатов мониторинга всех претендентов. Претендентам, не набравшим установленное экспертной

комиссией минимальное количество баллов, стимулирующая надбавка не выплачивается.

2.7. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.8. Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.9. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Совет школы.

2.10. Совет заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

2.11. На основании решения Совета директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие.