

СОГЛАСОВАННО
ПК МБОУ СОШ с.Црау
Председатель ПК
Алборова Н.С..



УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 9\1 от 25.01.2023
Директор МБОУ СОШ с.Црау
Коциева Ж.В.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ с.Црау

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда работников МБОУ СОШ с. Црау (далее - Учреждение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного процесса, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с.Црау

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, определяет условия, размеры и порядок установления.

1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения, включая совместителей.

1.5. Материальное стимулирование работников Учреждения производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Основаниями для стимулирования учителей Учреждения являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности:

- Критерии для расчета стимулирующих выплат учителям. (Приложение 1).
- Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-библиотекарю (Приложение 2).

1.7. Руководитель Учреждения имеет право претендовать на стимулирующую надбавку в соответствии с показателями оценки качества и результативности деятельности директора школы

1.8. Стимулирующие выплаты заместителей директоров (заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР устанавливаются в размере 70-90 % от стимулирующих выплат директора школы, главному бухгалтеру .

2. Порядок определения условий и размера стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего положения, локальными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа ПК и включает в себя: выплаты стимулирующего характера:

-За интенсивность и высокие результаты работы;

-Качество выполняемых работ (оказываемых услуг)

-Премияльные выплаты по итогам работы

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

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

2.4. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Учреждения на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Управления образования.

2.5. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Учреждения 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 Учреждения на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Учреждения) за соответствующий период.

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

При увольнении работника ему единовременно выдаются стимулирующие выплаты, установленные за отработанный период времени.

2.7. 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.

2.8. 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 Учреждения.

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

2.9. Работники Учреждения, включая заместителей директора, могут

претендовать на стимулирующие надбавки только по основной должности.

2.10. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

3.2. Основными принципами оценки достижений работников являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

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

3.3. Работник, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - претендент) осуществляет самоанализ и самооценку профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

3.4. Стимулирующая надбавка выплачивается каждому педагогическому работнику школы независимо от набранного количества баллов.

3.5. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с.Црау из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии учебного года производятся ежемесячно с января по май, по итогам работы во втором полугодии учебного года с августа по декабрь.

3.6. 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.

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

3.8. Претендент на получение стимулирующей части с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о 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.

3.9. Утвержденный экспертной комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Совет школы.

3.10. Совет школы заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговый протокол, оценочные листы и согласовывает сводный оценочный лист.

Принято на общем собрании работников

МБОУ СОШ с. Црау

Протокол от 20.01.2023 г № 1