

Рассмотрено и принято на заседании педагогического совета МБОУ СОШ № 38 (многопрофильная) им. В.М.Дегоева
Протокол № 2

«28» 08 2011г.

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 38 (многопрофильная) им. В.М.Дегоева
Татаева М.И.

«28» 08 2011г.

«Утверждено»
Директор МБОУ СОШ № 38 (многопрофильная) им. В.М.Дегоева
Сланова М.Т.

«28» 08 2011г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 38 (многопрофильная)
им.В.М.Дегоева

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 (многопрофильная) им.В.М.Дегоева (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности

1.2. Настоящее разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

1.3. Материальное стимулирование работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части составляет не более 30% от фонда оплаты труда Школы

1.5. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности; утвержденные приказом директора школы, а также решение экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 38.

1.6. Для распределения между работниками стимулирующей части фонда оплаты труда применяется балльная система, также могут применяться стимулирующие выплаты (надбавки) имеющие разовый характер, назначаются приказом директора школы на основании протокола заседания экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 38.

Основанием для начисления стимулирующих выплат служат оценочные листы, где содержатся результаты работы работника.

1.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии учебного года производятся ежемесячно с января по июль, по итогам работы во втором полугодии учебного года с августа по декабрь. В период отпуска работника стимулирующие выплаты не выплачиваются.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

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

2.2. 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.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, и прочим работникам школы, назначается за результативность профессиональной деятельности в предыдущем полугодии определяется на основании Оценочного листа.

2.4. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент составляет 30 баллов. Претендентам, не набравшим необходимый минимум, стимулирующая надбавка не выплачивается

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. Экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 38 (многопрофильная) им. В.М. Дегоева вправе отказать в выплате стимулирующей части оплаты труда или снизить ее размер в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей при наличии неснятого дисциплинарного взыскания. По решению комиссии мера об отказе или снижении стимулирующих выплат может не применяться.

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 секретарем комиссии.

2.10. На основании протокола директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов);
- стимулирующая часть фонда оплаты труда, без учета стимулирующих выплат директора школы, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

4. Поощрение и Стимулирование сотрудников.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда. На основании докладной записки главного бухгалтера, решения Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 38, приказа директора школы, производится расчет стоимости одного балла и направляется на выплаты стимулирующей части ФОТ образовавшаяся экономия. (может производиться ежемесячно либо ежеквартально).

4.1. Поощрение и Стимулирование сотрудников - дополнительная часть заработной платы, надбавка, выплачиваемая работникам за конкретные высокие достижения в трудовой деятельности, задостижение высоких результатов образовательной организацией в целом, за работу в особых условиях. В Школе может применяться разовое поощрение и стимулирование:

- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- за активное участие в подготовке и проведении школьных мероприятий патриотической направленности;
- за подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди обучающихся, родителей, общественности;
- за активное участие и качественную подготовку школы к новому учебному году;
- за высокий профессионализм, проявление творческой инициативы, по результатам работы за учебный период;
- за своевременное и качественное выполнение работ и разовых поручений, не входящих в должностные обязанности;
- за выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- за особый режим работы, работа в период пандемии, в условиях режима повышенной готовности;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы.

4.2. Стимулирование, имеющее разовый характер, может устанавливаться в определенном денежном эквиваленте или в процентах от должностного базового оклада, базовой ставки заработной платы, за счет средств экономии фонда заработной платы.

4.3. Выплаты стимулирующих может производиться по результатам работы всего коллектива, а также отдельных сотрудников школы, достигших высоких количественных и качественных результатов, за месяц, квартал, полугодие, по итогам учебного года.