

Принято
на Управляющем совете
МБОУ СОШ № 3 имени
Корневой

Софьи Владимировны
Председатель: _____ А. Г. Нартиков
«26» 12 2019 года

Согласовано:

Председатель ПК
А. К. Тебоева

«26» 12 2019 года



Введено в действие

приказом № _____ от
«26» 12 2019 года

Директор _____ С. А. Дзугугова



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ И ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 3 ИМЕНИ КОРНЕВОЙ СОФЬИ ВЛАДИМИРОВНЫ ГОРОДА ВЛАДИКАВКАЗА РСО-АЛАНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия распределения дифференцированной части фонда оплаты труда, также условия премирования и депремирования работников школы.

1.2. Правовым основанием введения данного Положения являются следующие нормативно-правовые акты;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление 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».

II. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА

При определении размера стимулирующей части фонда оплаты труда основным критерием оценки труда считается качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, а именно:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- творческий вклад в развитие общеобразовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- активное участие в методической работе, обобщение и внедрение передового опыта в образовательный процесс, авторская разработка программ и курсов;
- активное участие в общественной жизни школы, города, республики;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, требований охраны труда и техники безопасности.

III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности педагогических работников школы;
- развития творческой активности и инициативы педагогов.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с локальными актами школы и включает в себя надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

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

3.4. Педагогический работник школы, претендующий на установление стимулирующей выплаты, осуществляет самоанализ своей профессиональной деятельности в соответствии с Критериями оценки качества и результативности работы, которые утверждаются директором школы на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства образования и науки. Каждому критерию присваивается максимальное количество баллов. Право на получение стимулирующей надбавки за соответствующий проработанный период получают работники, преодолевшие необходимый минимальный порог в балльном исчислении. Минимальное количество баллов, необходимое для получения работником права на стимулирующую надбавку, утверждается на заседании экспертной комиссией два раза в год (в январе и июне) и оформляется соответствующим протоколом.

3.5. Претендентам, не набравшим утвержденное минимальное количество баллов, стимулирующая надбавка не выплачивается.

3.6. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора школы, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности информации, представленной претендентом в Критериях и показателях его деятельности за установленный период работы, принимает решение о соответствии или несоответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующей выплаты, составляет итоговый оценочный лист в баллах, утверждает его на своем заседании, оформляет свое решение протоколом и передает весь пакет документов за подписью всех членов экспертной комиссии в Управляющий совет для согласования и утверждения.

3.7. На основании решения Управляющего совета директор школы издает приказ об установлении стимулирующих надбавок, выплаты которых производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.8. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда школы на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением директора школы) за соответствующий период.

3.9. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ(оказываемых услуг) устанавливается приказом директора школы по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника на полугодие и производятся по итогам работы в первом учебном полугодии в январе – мае, по итогам работы во втором учебном полугодии в августе – декабре.

3.10. Источником финансирования стимулирующей части оплаты труда являются средства, направляемые на стимулирующие выплаты и составляющие в среднем 10,5% базовой части оплаты труда на текущий финансовый год.

IV. ПОРЯДОК ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Единовременное премирование устанавливается в абсолютной сумме из фонда стимулирования школы:

- учителям, подготовившим победителей и призеров муниципального, Регионального и Заключительного этапов Всероссийской олимпиады школьников;
- учителям-победителям Регионального или Заключительного этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ.

4.2. Каждый работник премируется в зависимости от личного вклада в результаты работы школы,

4.3. Премия, начисляемая одному работнику, максимальными размерами не ограничивается, но общая ее сумма не должна превышать установленного фонда премирования, выплата производится один раз в полугодие и учитывается при исчислении средней заработной платы.

V. ПОРЯДОК ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ФИКСИРОВАННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. Ежемесячные фиксированные выплаты осуществляются работникам школы за следующие виды работ, не относящихся к должностным обязанностям:

1. Ведение школьного сайта и техническое обеспечение программы «Дневник.ру»;
2. Исполнение обязанностей системного администратора;
3. Техническое обеспечение ВПР;
4. Исполнение обязанностей социального педагога;
5. Обеспечение сохранности и ухода за зелеными насаждениями в помещении школы;

6. Руководство кружком дополнительного образования при отсутствии оплаты по иной статье;
7. Сопровождение проектов «Система классного вожатства» и «Педагогические классы» - по 1100 рублей за сопровождение каждого проекта
8. Своевременное обеспечение инвентаризации материальных ценностей школы;
9. Молодым специалистам, приступившим к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения – 2000 рублей.
10. Секретарю педсовета;
11. Компенсация расходов на оплату общественного транспорта по служебным делам.
- 5.2. Суммы выплаты, не зафиксированные в постановлении Правительства Республики Северная Осетия – Алания, устанавливается экспертной комиссией школы с учетом мнения ПК,, согласуется с Управляющим советом и утверждается приказом директора школы с указанием конкретных размеров выплат.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- 6.1. Работники школы, включая заместителей директора, могут претендовать на стимулирующие надбавки только по основной должности.
- 6.2. Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых (оказываемых услуг) за отработанный период.
- 6.3. Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).
- 6.4. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением директора школы.
- 6.5. Премия выплачивается за время нахождения работника в очередном отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

VII. КРИТЕРИИ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ

- 7.1. Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания, жалобы со стороны родителей и обучающихся школы и т.п.).
- 7.2. Срыв по вине работника региональных, муниципальных и других массовых мероприятий, а также выполнение не на должном уровне конкретных заданий и поручений.
- 7.3. Невыполнение в установленный срок заданий администрации школы.