

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа им.С.Х.Тубеева с.Хазнидон
Ирафского района РСО-Алания

Принято:

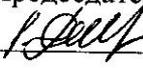
Общее собрание коллектива
МКОУ СОШ с.Хазнидон

Протокол

от «26» Июль 20 20 г. № 1

Согласовано:

Председатель ПК

 Камболова Д.М.

УТВЕРЖАЮ

Директор



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
МКОУ СОШ с.Хазнидон

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет процедуру установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (далее - стимулирующие выплаты) работникам МКОУ СОШ с.Хазнидон (далее – школа).

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

Законом Республики Северная Осетия – Алания от 27 декабря 2013 года № 61-РЗ «Об образовании в Республике Северная Осетия - Алания» (с изменениями);

Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Постановление Правительства Республики Северная Осетия - Алания от 24.12.2019 № 461 "Об оплате труда работников организации, подведомственной Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания" (с изменениями);

- программой развития образования в МКОУ СОШ с.Хазнидон.

1.3. Положение применяется в целях обеспечения:

1.3.1. Эффективных механизмов управления качеством образования;

1.3.2. Единого подхода к оценке эффективности работы педагогических работников, работников административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала МКОУ СОШ с.Хазнидон;

1.3.3. Стимулирования развития приоритетных направлений развития системы образования МКОУ СОШ с.Хазнидон.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ с.Хазнидон, а также определяет условия, размеры и порядок установления.

1.5. Для реализации процедуры установления стимулирующих выплат создается экспертная комиссия по установлению ежемесячных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ из числа работников МКОУ СОШ с.Хазнидон, действующая на основании данного Положения.

1.6. Состав Экспертной комиссии утверждается приказом руководителя МКОУ СОШ с.Хазнидон (далее – Экспертная комиссия).

1.5. К настоящему Положению прилагаются:

1.5.1. перечень целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя и педагогических работников МКОУ СОШ с.Хазнидон (приложение 1);

1.5.2. перечень целевых показателей работников МКОУ СОШ с.Хазнидон (главный бухгалтер, секретарь-делопроизводитель) (приложение 2);

1.5.3. форма заявления работника МКОУ СОШ с.Хазнидон, претендующего на получение стимулирующих выплат (приложение 3);

1.5.4. форма предоставления информации о выполнении целевых показателей эффективности работы (приложение 4);

1.5.5. форма сводной ведомости результатов оценивания эффективности работы работников МКОУ СОШ с.Хазнидон (приложение 5);

1.5.6. форма журнала регистрации заявлений работников МКОУ СОШ _____, претендующих на получение стимулирующих выплат (приложение 6);

1.5.7. форма заявления на апелляцию (приложение 7).

2.Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Установление стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ с.Хазнидон осуществляется два раза в год:

2.1.1. За период работы в первом отчетном полугодии (июнь-декабрь календарного года) – выплаты устанавливаются в январе и выплачиваются ежемесячно с января по август календарного года;

2.1.2. За период работы во втором отчетном полугодии (январь-май календарного года) – выплаты устанавливаются в июне и выплачиваются ежемесячно с сентября по декабрь календарного года.

2.1.3. В период отпуска, работнику, назначенному стимулирующие выплаты отдельно в период отпуска не выплачиваются, так как в расчете отпускных выплат стимулирующие выплаты учтены.

2.2. Стимулирующие выплаты не устанавливаются:

2.2.1. работникам МКОУ СОШ с.Хазнидон, проработавшим в должности менее шести месяцев (полугодя);

2.2.2. Работникам МКОУ СОШ с.Хазнидон, получившим в отчетном периоде одно и более дисциплинарных взысканий.

2.3. Основанием для проведения процедуры установления стимулирующих выплат является заявление работника МКОУ СОШ с.Хазнидон, предоставленное в установленной форме (приложение 3) и представленное председателю Экспертной Комиссии.

2.4. К заявлению должна быть приложена информация о выполнении целевых показателей эффективности работы по установленной форме.

2.5. Заявление представляется секретарю экспертной комиссии с 15 по 20 декабря – по результатам работы за первое отчетное полугодие, с 10 по 15 июня - по результатам работы за второе отчетное полугодие. Заявление поданное, позже указанного срока, Экспертной комиссией не принимаются.

2.6. Заявление с критериями и показателями эффективности деятельности работника рассматривается Экспертной комиссией в течение 10 рабочих дней, со дня окончания срока приема заявлений, в ходе которых осуществляется экспертиза предоставленной информации.

2.7. В ходе экспертизы каждому показателю, указанному в критериях, присваивается определенное количество баллов в соответствии с установленным перечнем целевых показателей эффективности работы работника.

2.8. Работник МКОУ СОШ с.Хазнидон, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – работник) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями и показателями деятельности работников МКОУ СОШ с.Хазнидон.

2.9. Каждому показателю присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части ФОТ и улучшения показателей качества работы минимальное количество баллов для учителей, педагогических работников и заместителей руководителя в МКОУ СОШ с.Хазнидон равно 25 баллам (из 100 баллов), главного бухгалтера, библиотекаря, педагога-организатора, педагога-психолога, педагога-библиотекаря, учебно-вспомогательного персонала - 16 баллов (из 100 баллов).

2.10. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов, общая сумма которых по всем критериям равна для:

- заместителей руководителя и педагогических работников -100 баллов;
- главного бухгалтера и работников УВП - 100 баллов.

2.11. Работникам, не набравшим указанные минимальные баллы, стимулирующая надбавка не устанавливается.

2.12. Выплаты из фонда стимулирования МКОУ СОШ с.Хазнидон устанавливаются:

-молодым специалистам (педагогическим работникам) со стажем работы до 2 лет – 2000 рублей;

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

2.13. Вышеуказанные выплаты не могут составлять более 5 % от общего объема ежемесячного фонда стимулирования МКОУ СОШ с.Хазнидон.

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

3. Порядок работы Экспертной комиссии

3.1. Экспертная комиссия формируется в составе руководителя, ответственного секретаря и членов экспертной комиссии. Численность Экспертной комиссии не более 7 человек.

3.2. Руководитель Экспертной комиссии:

- 3.2.1. формирует повестку дня заседаний Экспертной комиссии;
- 3.2.2. председательствует на заседаниях Экспертной комиссии;
- 3.2.3. распределяет обязанности между членами Экспертной комиссии контролирует их работу;

3.2.4. подписывает протоколы заседаний Экспертной комиссии;

3.2.5. инициирует проведение внеочередных заседаний (при необходимости).

3.3. Ответственный секретарь Экспертной комиссии:

3.3.1. принимает и регистрирует, представленные работником по установленной форме заявление и информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы работника, с указанием в ней самооценки;

3.3.2. проводит ознакомление работника с оценкой Экспертной комиссии о выполнении целевых показателей эффективности его работы;

3.3.3. принимает и регистрирует апелляции работников МКОУ СОШ с.Хазнидон;

3.3.4. ведет, оформляет, подписывает и хранит протоколы заседаний Экспертной комиссии и сводные ведомости результатов оценивания эффективности работы работников МКОУ СОШ с.Хазнидон;

3.3.5. готовит проекты приказов МКОУ СОШ с.Хазнидон.

3.4. Члены Экспертной комиссии, за которыми закреплены показатели приказом руководителя МКОУ СОШ с.Хазнидон, являются экспертами, осуществляющими анализ информации о выполнении целевых показателей эффективности работы работников МКОУ СОШ с.Хазнидон.

3.5. После проведенного анализа Экспертная комиссия принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат или их отказе.

3.6. Работник с момента ознакомления с оценкой Экспертной комиссии о выполнении целевых показателей эффективности его работы в течение 3 дней вправе подать, а Экспертная комиссия принять обоснованное письменное апелляционное заявление, утвержденной формы, о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур, проведенного анализа целевых показателей, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работника по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.7. На основании изучения поданной информации о выполнении целевых показателей эффективности работы и всех материалов экспертная комиссия составляет итоговую сводную ведомость результатов оценивания в установленной форме, которая утверждается на заседании.

3.8. Утвержденная сводная информация Экспертной комиссии оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и протокол направляется в Совет МКОУ СОШ с.Хазнидон.

3.9. Совет заслушивает доклад руководителя МКОУ СОШ с.Хазнидон, рассматривает итоговые протоколы и сводную ведомость, информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы работника и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат работникам.

3.10. На основании решения, принятого Управляющим Советом, руководитель издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ с.Хазнидон по результатам их деятельности за полугодие.

3.11. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

4. Порядок определения и расчета стимулирующих выплат

4.1. Стимулирование производится работникам по основной должности и по совместительству (статья 60.1 ТК РФ). В порядке совмещения (статья 60.2 ТК РФ) работнику, выполняемому дополнительную работу в свое рабочее время у этого же работодателя, доплата при совмещении не является заработной платой, а является именно доплатой за выполнение дополнительной работы, соответственно за данную работу стимулирующие выплаты не выплачиваются.

4.2. Размер стимулирующих выплат каждому работнику за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов работника, накопленных в процессе изучения (мониторинга) профессиональной деятельности за отчетный период;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками МКОУ СОШ с.Хазнидон (общая сумма баллов);
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника и определяется размер его стимулирующих выплат.

4.3. Размер стимулирующих выплат, установленных работнику, может быть изменен как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

4.4. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника руководителем МКОУ СОШ с.Хазнидон (общая сумма баллов) по согласованию с Советом школы в случае:

- ухудшение качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- получения дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- невыполнения должностных инструкций;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

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

4.6. Для обеспечения целевого и эффективного использования бюджетных средств, выделенных муниципальным образовательным учреждениям на оплату труда, излишки фонда оплаты труда, образовавшиеся в результате наличия незамещенных вакантных должностей в штатных расписаниях образовательных учреждений, не могут являться экономией и не подлежат перераспределению посредством увеличения стимулирующего фонда оплаты труда.

5. Порядок рассмотрения апелляций при установлении стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ с.Хазнидон

5.1. Рассмотрение апелляций при установлении стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ с.Хазнидон осуществляет конфликтная комиссия, утвержденная приказом руководителя МКОУ СОШ с.Хазнидон. Конфликтная комиссия создается при необходимости.

5.2. Заявление на апелляцию подается работником МКОУ СОШ с.Хазнидон в Экспертную комиссию.

5.3. Ответственный секретарь Экспертной комиссии осуществляет прием и регистрацию заявлений на апелляцию по результатам экспертизы информации о выполнении целевых показателей эффективности работы работника. Зарегистрированные заявления передаются председателю конфликтной комиссии.

5.4. Конфликтная комиссия не принимает апелляции по вопросам содержания и структуры целевых показателей эффективности работы работников МКОУ СОШ с.Хазнидон.

5.5. По результатам экспертизы, информации о выполнении целевых показателей эффективности работы работника апелляция подается в течение 3-х календарных дней после ознакомления с ними работника. Датой ознакомления считается дата ознакомления под роспись либо дата получения результатов, направленных работнику МКОУ СОШ с.Хазнидон по почте заказным письмом.

5.6. На рассмотрении апелляции вправе присутствовать работник (заявитель).

5.7. Апелляция рассматривается в течение 3 рабочих дней после ее регистрации.

5.8. По результатам рассмотрения апелляции конфликтная комиссия выносит одно из следующих решений:

5.8.1 отклонить апелляцию и оставить результаты экспертизы без изменений;

5.8.2 удовлетворить апелляцию и изменить результаты экспертизы (при этом итоговое количество баллов может быть уменьшено или увеличено).

5.9. Решения, принятые конфликтной комиссией по результатам рассмотрения апелляции, оформляются протоколом, подписываемым членами комиссии.

5.10. Решение, принятое конфликтной комиссией по результатам рассмотрения апелляции, в течение 3-х рабочих дней, доводится до работника МКОУ СОШ с.Хазнидон под роспись, либо направляется ему по почте заказным письмом.

5.11. Решение об установлении стимулирующих выплат, а также решение, принятое конфликтной комиссией по результатам рассмотрения апелляции, могут быть обжалованы в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575818

Владелец Тубеев Роберт Сланбекович

Действителен с 08.04.2021 по 08.04.2022