

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение - основная
общеобразовательная школа с. Раздольного
Моздокского района РСО-Алания**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ ООШ с. Раздольного
 /Н.П. Крымова/
Протокол №1 от 23.01.2020г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
МБОУ ООШ с. Раздольного
 /Л.А. Пироженко/
Протокол №2 от 24.01.2020г.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

Собрание трудового коллектива
МБОУ ООШ с. Раздольного
Протокол №1 от 24.01.2020 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ ООШ с. Раздольного
С.Н. Распутняя
приказом от 25.01.2020 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения –
основной общеобразовательной школы с. Раздольного**

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – основной общеобразовательной школы с. Раздольного Моздокского района Республики Северная Осетия – Алания (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:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания №461 от 24 декабря 2019 г. «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки»;
- Постановлением Главы Администрации местного самоуправления Моздокского района Республики Северная Осетия-Алания №10-Ф от

27.12.2019 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Моздокского района»;

- Уставом МБОУ ООШ с. Раздольного (далее – Школы);
- Коллективным договором МБОУ ООШ с. Раздольного.

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на стимулирование работников в соответствии с локальными актами Школы.

1.5. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты 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.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

2.2. Основными принципами оценки достижений работников Школы являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление).

2.4. Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющих стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2000 рублей из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

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

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

2.7. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент), осуществляет самоанализ

профессиональной деятельности в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат.

2.8. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора Школы, 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.

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

2.10. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Школы.

2.11. 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.

2.12. Управляющий совет заслушивает доклад директора Школы, рассматривает и утверждает итоговый протокол экспертной комиссии.

2.13. На основании решения Управляющего Совета директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Школы на месяц по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

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

4. Лишение работника стимулирующих выплат

или уменьшение их размера

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

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

5. Экономия фонда оплаты труда

5.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенная на стимулирующую часть, распределяется между всеми работникам Школы в соответствии со средними показателями (баллами), набранными за учитываемый период в процессе мониторинга профессиональной деятельности.

6. Порядок и срок действия положения

6.1. Положение согласовывается с трудовым коллективом и Управляющим советом Школы, Профсоюзным комитетом Школы и утверждается приказом директора.