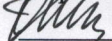


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ-
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2 им. А.С.ПУШКИНА

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Управляющего Совета

 Троянова О.И.


Дата 29.09.2016

Протокол № 8 от 29.09.2016

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета

 Сафарян И.Г.

Дата 28.09.16г.

Принято на общем
собрании трудового

коллектива пр. №14

УТВЕРЖДАЮ

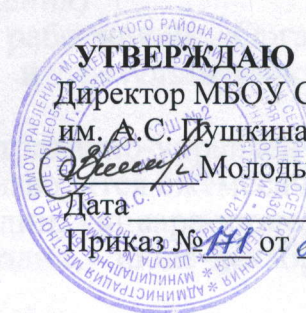
Директор МБОУ СОШ №2

им. А.С. Пушкина

 Молодых В.Н.

Дата

Приказ № 111 от 29.09.16г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения-
средней общеобразовательной школы №2 им. А.С. Пушкина
г. Моздока, Республики Северная Осетия-Алания**

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ №2 им. А.С.Пушкина (далее-Организация) 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:

- 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 21 июня 2016 г № 229 «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания»;
- Постановлением Главы Администрации местного самоуправления Моздокского района Республики Северная Осетия-Алания №9-ф от 22 сентября 2016 года;
- Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Моздокского района от 22 сентября 2016 года.

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30% средств, направляемых на оплату труда (исключение составляют случаи, предусмотренные п.5.1 настоящего Положения)

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

1.6. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, педагогическому, учебно - вспомогательному производятся ежемесячно:

По итогам работы в первом учебном полугодии, - январе-июне,

По итогам работы во втором учебном полугодии, - июле-декабре,

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Фонд стимулирования Школы состоит Школы состоит из фонда стимулирующих выплат в дополнительной сумме устанавливается в размере не более 20% фонда стимулирования Школы, фонд стимулирующих выплат по критериям - в размере не менее 80%

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

2.2. Из фонда стимулирующих выплат в дополнительной сумме производятся доплаты работникам за качество и эффективность выполняемых работ при расширении зоны обслуживания (выполнении работ, не связанных с исполнением служебных обязанностей по штатной должности):

Администрирование школьного сайта	1500руб
Мониторинги	1000руб
Выполнение инженерно-технических работ в области ИКТ	5000руб.
Секретарь педсовета	1000руб.
Вожатая	3600руб.
Делопроизводство	3000руб
Сопровождение автобуса	500руб
Документация по питанию	2500руб.
Молодой специалист	1000руб.
Ведение школьного библиотечного фонда	1000руб.

2.3. Размеры ежемесячных стимулирующих надбавок в дополнительной сумме, перечисленные в п.2.2 настоящего Положения определяются решением Управляющего совета. Кроме того, перечень категорий работников, перечисленных в п.2.2 настоящего Положения может быть изменен решением Управляющего совета.

2.4. Фонд стимулирующих выплат по критериям делится на фонд стимулирования педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), фонд стимулирования административно-управленческого персонала и фонд стимулирования педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала.

Фонд стимулирования педагогического персонала (учителя, преподаватели) устанавливается в размере 74%.

Фонд стимулирования административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер) - 13%.

Фонд стимулирования педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала- 13 %

2.5. 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.

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

2.7. Не могут претендовать на установление стимулирующих выплат:

заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учителя), проработавшие менее учебного полугодия на момент заседания экспертной комиссии;

заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, прочий педагогический персонал (педагог-психолог, социальный педагог), учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, секретарь, библиотекарь, документовед), проработавшие менее 2 месяцев на момент заседания экспертной комиссии.

2.8. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат..

2.9. 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 или отказе.

2.10. Претендентом на стимулирование может быть любой работник школы, набравший любое количество баллов, стимулирующая надбавка выплачивается с 1 до максимального количества баллов.

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

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

2.13. 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.

2.14. Управляющий совет заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

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

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 МБОУ СОШ №2 им. А.С. Пушкина (общая сумма баллов);

стимулирующая часть фонда оплаты труда 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.

3.3. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам, пропорционально фактически отработанному времени.

4. Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера.

4.1. Управляющий совет по согласованию с Директором школы может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае;

получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;

ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

5. Экономия фонда оплаты труда.

5.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенная на стимулирующую часть распределяется работникам школы в соответствии с действующими на данный момент баллами, набранными в процессе мониторинга профессиональной деятельности, либо Управляющий совет по согласованию с директором школы распределяет её в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствии с локальными актами школы и включает в себя:

- надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

- премии.

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.

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

Критерии и показатели деятельности работников Школы (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Школы на основании примерных критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства.

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

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

В пределах экономии фонда заработной платы и за счет средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Школы и за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) на основании действующего положения о премировании и локального акта Школы.

При премировании работников могут учитываться:

- 1) результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- 2) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;
- 3) оперативное и качественное выполнение особо важных заданий;
- 4) проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на премирование и 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.

6. Порядок и срок действия положения.

6.1. Положение согласовывается с профсоюзной организацией Школы, Управляющим советом Школы и утверждается приказом директора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575773

Владелец Молодых Валентина Николаевна

Действителен с 24.02.2021 по 24.02.2022