

«Согласовано»
Председатель ПК
МБОУ ООШ п.Калининский
В.И.Скибенко Скибенко В.Г.
« 30 » декабря 2021г.

«Утверждено»
Директор ООШ п.Калининский
Васильева Е.В.
ПРИКАЗ № 65/1 от 30 декабря 2021 г.



«Рассмотрено»
Решение Управляющего Совета
МБОУ ООШ п.Калининский
Протокол № 5 от « 30 » декабря 2021 г.

Собрание трудового коллектива
протокол № 6 от « 30 » декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ-
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ ПОСЁЛКА КАЛИНИНСКИЙ МОЗДОК-
СКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее — Положение) разработано в целях формирования у сотрудников мотивации к повышению качества работы, результативности труда, достижения лучших конечных результатов, создание условий для проявления творческой активности каждого работника муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения-основной общеобразовательной посёлка Калининский 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»;
- Постановления Главы Администрации местного самоуправления Моздокского района Республики Северная Осетия-Алания №33-Ф от 29.12.2021 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Моздокского района»
- Уставом МБОУ ООШ п.Калининский (далее — Школы);
- Коллективным договором Школы.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих работников Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок уста-

Положение распространяется на всех работников учреждения, как основных со-

стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на стимулирование работников в соответствии с локальными актами Школы с учетом мнения выборно-

- Коллективным договором Школы.

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

1.4. Положение распространяется на всех работников учреждения, как основных сотрудников, так и совместителей.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на стимулирование работников в соответствии с локальными актами Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.7. 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 Стимулирующие выплаты направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами Организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включают в себя:

Выплаты стимулирующего характера:

- За интенсивность и высокие результаты работы;
- Качество выполняемых работ (оказываемых услуг);
- За стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- Молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет;
- Премияльные выплаты по итогам работы;
- Молодым специалистам из числа педагогических работников со стажем работы менее двух лет;
- Педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования».

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.

2.2. 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.

2.2.1. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат. (Приложение № 1)

Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (Заявление - Приложение № 2).

2.2.2. 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.

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

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

2.2.5. 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, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.2.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления педагогического работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

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

2.2.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам Школы на определенный срок (месяц) по результатам работы за

соответствующий период (месяц) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. 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).

2.3. Выплата за качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается в следующих случаях и размерах:

- а) педагогическим работникам за наличие квалификационной категории:
 - первой квалификационной категории – 2 000 рублей;
 - высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;
- б) за наличие государственных наград, почетных званий:
 - «Народный учитель Российской Федерации» – 1500 рублей;
 - «Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1 500 рублей;
 - «Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник физической культуры Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;
 - медаль К. Д. Ушинского – 1000 рублей;
 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Почетный работник науки и техники Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Отличник народного просвещения» – 500 рублей;

За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Организации, а педагогических работников образовательных организаций – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

2.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

От 10 до 15 лет – 10% от базового оклада (ставки);

Свыше 15 лет – 13% от базового оклада (ставки).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающий право на установление выплаты. Последующее изменение размера выплаты производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Организации в процентах к базовому окладу (ставке) работника без учета иных выплат.

При установлении выплаты педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы на основании документов, подтверждающих периоды работы в Организации.

2.5. Выплата молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

От 1 года до 5 лет – 5% от базового оклада (ставки);

От 5 до 10 лет – 7% от базового оклада (ставки).

Выплата устанавливается приказом руководителя Школы без учета иных выплат.

В случае наступления у молодого педагогического работника стажа работы 10 лет до достижения им возраста 35 лет, указанная выплата прекращается и ему назначается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с настоящим Положением.

2.6. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников Организации может быть выплачена премия. При премировании работников учитываются:

результаты государственной итоговой аттестации;

результаты всероссийских проверочных работ;

результативность участия во всероссийской олимпиаде школьников;

результативность участия в командных соревнованиях (президентские спортивные игры, президентские состязания);

результативность участия в чемпионатах WorldSkill, Абилимпикс;

эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений;

преподавание в проектах «математическая вертикаль», «математический класс», «кадетский класс»;

результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;

объективность оценки качества образования;

результативность участия в конкурсах предпрофессионального мастерства (по перечню министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания);

высокие результаты внешних мониторингов;

прохождения тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ или предметных компетенций.

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются положением о выплате премий в Школе (приложение 3) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющих стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2000 рублей.

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

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на два года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

2.8. Педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования», ежемесячно производятся выплаты в размере 1100 рублей.

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

3. Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

3.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники Школы в случае:

-наличия дисциплинарного взыскания;

-наличия обоснованной письменной жалобы;

-нарушения установленных сроков предоставления отчетной документации и запрашиваемой вышестоящими органами информации.

-ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;

-нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

-нарушения трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Школе);

-нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности; -невыполнения должностных инструкций;

-необеспечения сохранности здания и имущества;

-невыполнения сметы расходов Учреждения;

-неудовлетворительной организации школьного питания;

-неудовлетворительного состояния территорией Учреждения;

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

4. Порядок и срок действия положения

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

4.2. Утвержденное положение действует до принятия нового.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575865

Владелец Васильева Елена Владимировна

Действителен с 01.03.2022 по 01.03.2023