


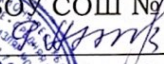
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение –  
средняя общеобразовательная школа №1  
имени младшего сержанта Айдарова Рустама Руслановича  
с.Кизляр Моздокского района Республики Северная Осетия-Алания**


**(МБОУ СОШ №1 с.Кизляр)**

**«Согласовано»**

Председатель ПК  
МБОУ СОШ №1 с.Кизляр  
 Дадиева С.К.  
протокол № 1 от 25.01.2020

**«Утверждаю»**

Директор  
МБОУ СОШ №1 с.Кизляр  
 Айдарова Р.У.  
Приказ от 28.01.2020 г. № 33



Решение Управляющего Совета  
МБОУ СОШ №1 с.Кизляр  
протокол № 1 от 28.01.2020

«Рассмотрено и принято»  
Собрание трудового коллектива  
протокол № 1 от 24.01.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения –  
средней общеобразовательной школы №1 имени младшего сержанта  
Айдарова Рустама Руслановича с. Кизляр Моздокского района  
Республики Северная Осетия -Алания**

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №1 имени младшего сержанта Айдарова Рустама Руслановича с.Кизляр 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 СОШ №1 с.Кизляр (далее – Школы);

• 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.
- 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. 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 представляемой 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, 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.
  - 2.12. 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.
  - 2.13. Управляющий совет заслушивает доклад директора Школы, рассматривает и утверждает итоговый протокол экспертной комиссии.
  - 2.14. 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) устанавливаются 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. 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;
  - за нарушение 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;
  - необеспечение сохранности здания и имущества;
  - невыполнение сметы расходов Учреждения;
  - неудовлетворительная организация школьного питания;
  - неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
  - наличия обоснованных письменных жалоб.
- 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.
- 6.2. Утвержденное положение действует до принятия нового.

- 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. 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;
  - за нарушение 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;
  - необеспечение сохранности здания и имущества;
  - невыполнение сметы расходов Учреждения;
  - неудовлетворительная организация школьного питания;
  - неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
  - наличия обоснованных письменных жалоб.
- 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.
- 6.2. Утвержденное положение действует до принятия нового.

- 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. 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;
  - за нарушение 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;
  - необеспечение сохранности здания и имущества;
  - невыполнение сметы расходов Учреждения;
  - неудовлетворительная организация школьного питания;
  - неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
  - наличия обоснованных письменных жалоб.
- 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.
- 6.2. Утвержденное положение действует до принятия нового.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154182

Владелец Айдарова Залина Ахметовна

Действителен с 20.03.2023 по 19.03.2024