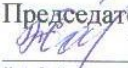
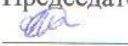



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная многопрофильная школа № 44 им.В.Кудзоева
г.Владикавказ**

Согласовано:
Председатель Управляющего совета
 Байсангурова Ж.С.
"28" 08 2016 г.

Согласовано:
Председатель Профсоюзного комитета
 Тахохова С.Х.
"28" 08 2016 г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОМШ №44 им.В.Кудзоева
 Цуциева Т.Н.
"28" 08 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников

Владикавказ

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная многопрофильная школа № 44 им. В.Кудзоева (далее - Учреждение) 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 нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21.06.2016 года № 229 «Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания»

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

1.4. Материальное стимулирование работников Учреждения производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда.

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

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - мае, по итогам работы во втором полугодии в августе – декабре.

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

- надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- премии.

1.8. Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

1.9. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя Учреждения по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

1.10 Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Учреждения на основании примерных критериев и показателей, утвержденных Управлением образования г.Владикавказ.

1.11. Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ за отработанный период.

1.12. В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу может выплачиваться премия за соответствующий

период на основании действующего положения о премировании и локального акта Учреждения.

1.13. Работник, имеющий дисциплинарное взыскания, не может претендовать на премирование и установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Учреждения, для установления стимулирующих выплат, является его личное заявление.

2.2. Основанием отказа работнику, претендующему на получение стимулирующих выплат, в рассмотрении заявления и листа самооценки служат следующие факты зафиксированные за работником в течение двух последних периодов стимулирования:

2.2.1. Работник имеет дисциплинарные взыскания.

2.2.2. Работник нарушает правила внутреннего трудового распорядка в части неразглашения сведений, составляющих служебную и коммерческую тайны:

- содержание хозяйственных и трудовых договоров;
- размеры использования единого фонда оплаты труда;
- величина заработной платы любого сотрудника, величина вознаграждения;
- финансовое состояние Учреждения за любой период;
- содержание методов и технологий обучения, разработанных в Учреждении;
- содержание всех документов для служебного пользования;
- кадровые документы.

2.2.3. Работник принимает участие в судебных разбирательствах, наносящих ущерб престижу Учреждения или работникам Учреждения, в случае, если вина Учреждения или работников Учреждения не признана судом.

2.2.4. Работник совершает действия, порочащие имя Учреждения или конкретных работников Учреждения.

2.2.4. Работник получает неоднократные замечания со стороны координаторов проектов, важных для качественного обеспечения образовательного процесса.

2.3. Основными принципами оценки достижений работников Учреждения являются:

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

2.4. Работник Учреждения, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

2.5. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент – учитель составляет - 35, претендент - заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе составляет – 50, претендент - заместитель директора по административно-хозяйственной части составляет - 20, претендент - главный бухгалтер,

- суммируются баллы, полученные всеми претендентами (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.