



## Изменения и дополнения в ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании труда работников МБОУ СОШ №17им. В.Зангиева

### 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 № 17имени Владимира Сослановича Зангиева (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:

-Трудовой кодекс Российской Федерации;

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»

-постановление Правительства Республики Северная Осетия - Алания № 229 от 21 июня 2016 года «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

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

**1.4.** Материальное стимулирование работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части составляет не менее 30 % от фонда оплаты труда Школы.

**1.5.** Основаниями для стимулирования работников Школы 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.** Руководитель ОУ имеет право претендовать на стимулирующую надбавку в соответствии с муниципальным Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей, при наличии соответствующего представления органа государственного-общественного управления школой.

### 2. Порядок определения размера и расчет стимулирующих выплат

**2.1.** Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

**2.2.** При определении персонального размера стимулирующих выплат

стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на:

стимулирующие выплаты в абсолютной сумме;

стимулирующие выплаты по критериям, рассчитываемые из стоимости одного балла. Сумма данной части стимулирующих выплат формируется из общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда за минусом суммы стимулирующих выплат в абсолютной сумме.

**2.3.** Размер стимулирующих выплат претенденту определяется следующим образом:

производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период (мониторинг проводится экспертной комиссией);

суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов);

сумма стимулирующей части фонда оплаты труда (за минусом суммы стимулирующих выплат в абсолютной сумме.) 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.

**2.4.** Стимулирующие выплаты в абсолютной сумме могут выплачиваться: за расширение полномочий непредусмотренных должностной инструкцией от 1000 до 5000 рублей;

за эффективное и качественное руководство предметным методическим объединением учителей – от 500 рублей;

за качественное исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда – от 500 рублей;

за качественное ведение школьного сайта, отвечающего современным требованиям – 1000 рублей;

за качественное исполнение обязанностей тьютора – от 500 до 1000 рублей;

за качественное ведение документации (секретарь педсовета, секретарь экспертной комиссии)- от 500 рублей;

за экспериментальную работу до 2000 рублей;

молодому специалисту со стажем работы до 3-х лет до 3000 рублей;

за образцовое качество выполняемых работ - от 500 до 5000 рублей;

**единовременно:**

за выполнение особо важных и срочных работ –от 1000 до 5000 рублей;

за интенсивность и высокие результаты работы – от 1000 до 3000 рублей;

руководителям городских методических объединений – до 1000 рублей.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат.**

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

**3.2.** Основными принципами оценки достижений работников Школы являются: единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных; соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании

предоставляемой информации.

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

**3.4.** Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент - учитель, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе составляет – 32. Претендентам, не набравшим указанное количество баллов стимулирующая надбавка не выплачивается.

**3.5.** Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора, 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.

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

**3.7.** Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своей 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.

**3.8.** Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

**3.9.** На основании решения экспертной комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

#### **4. Лишение работника стимулирующих выплат.**

**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.

**4.2.** Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника руководителем Школы в случае:

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- получения дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка;  
нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;  
невыполнения должностных инструкций;  
наличия обоснованных письменных жалоб.

## **5. Экономия фонда оплаты труда.**

**5.1.** Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за:

образцовое качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы в конце финансового года.

## **6. Порядок и срок действия положения.**

**6.1.** Положение согласовывается с членами трудового коллектива и утверждается приказом директора.

**6.2.** Утвержденное положение действует в течение финансового года.

Принято на общем собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от 05.09.2016