

на заседании  
педагогического совета  
МКОУ СОШ с. Брут  
протокол № 1  
от «31» августа 2017г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МКОУ СОШ с.Брут  
Ж.Ш.Тибилова  
Приказ №98 от «06» сентября 2017г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников МКОУ с.Брут

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2 Переход на новую систему оплаты труда регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- постановление Правительства РСО-Алания №239 от 24.10.2008 «О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания»;
- статья 6 Закона Республики Северная Осетия-Алания от 01.03.2005 №6-РЗ Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания»;
- приказ Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 28.11.2008 №456 «Об утверждении рекомендаций по переходу общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания на новую систему оплаты труда»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплаты стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 09.04.2010 №109 «О нормативном подушечном финансировании расходов по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Республики Северная Осетия-Алания»;

- постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 09.04.2010 №108 «О внесении изменений в Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденную постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 24.10.2008 г. №239»;
- приказ Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 27.04.2010 №232 «Об утверждении Методических рекомендаций по новой системе оплаты труда».

1.3 Правовым основанием введения новых систем оплаты труда (НСОТ) в субъектах Российской Федерации являются ч. 2 ст. 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.5. Материальное стимулирование работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части в абсолютных выплатах (разовые надбавки, доплаты) составляет 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, оставшаяся часть распределяется 70 % учителям, а 30% - прочим (АУП, УВП).

1.6. Зарплата работника школы будет зависеть от таких факторов, как объем работы, диапазон профессиональных обязанностей и должностных требований внутри одной квалификационной группы, уровень образования и квалификации конкретного работника.

1.7. Выплаты стимулирующего характера (их количественные и качественные показатели) определяются школой и Управляющим советом в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Количественные и качественные показатели критериев разрабатываются оргкомитетом на основании нормативной базы.

1.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с указанным перечнем и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

1.10. Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда педагогического работника являются: результаты обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере), показатели их здоровья и др.

1.11. Показатели компетентности педагогического работника в процентах определяются администрацией школы один раз в полугодие по состоянию на 1 января и 1 августа по согласованию с Управляющим советом по результатам работы педагогического работника за предыдущее полугодие учебного года на основании его личного обращения (заявления) с приложением заявляемых показателей компетентности педагогического работника.

1.12. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе-мае, по итогам работы по второму полугодии в августе -декабре.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогом, классных руководителей, являются критерии, отражающие результаты их работы.

## **1. Порядок установления стимулирующих выплат.**

Материальное стимулирование работников производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Основаниями для стимулирования работников являются критерии и показатели

качества и результативности их профессиональной деятельности.

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

**2.4. 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.

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

2.6. 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 УВР, ВР – **32** балла, претендент главный бухгалтер, библиотекарь, соцпедагог, секретарь - **20** баллов. Претендентам, не набравшим указанное количество баллов, стимулирующая надбавка не выплачивается.

2.7. 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.

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

2.9. Претендент на получение стимулирующей части с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о 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.

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

2.12. На основании решения Управляющего Совета 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.

### **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. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогическим работникам производится по результатам полугодий: август-декабрь, январь-май, что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

**3.3. 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 Школы (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.

3.4. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

3.5. Установление повышения или уменьшения стимулирующих выплат производится приказом директора согласно расчетам, произведенных комиссионно, и по согласованию с Управляющим советом школы.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, общая сумма которых по всем критериям равна 100 баллам. Для изменения результативности труда работники по критерию вводятся показатели (К1-К34) и шкала показателей.

3.6. Ежемесячно из фонда стимулирующей части выделяется для оплаты разовых надбавок или доплат сумма определенная положением. Из них:

**1. В целях материального стимулирования работников образовательного учреждения:**

1. Молодым специалистам – 2000 рублей;

2. За работу в «Дневник.ру», АИС, ФИС ФРДО-2000 рублей

3. За оформление протоколов ПС и УС, РМО – 2500 рублей;

4. За работу администратором доступа в сети Интернет и ведение школьного сайта – 1500 рублей;

5. За расширение зоны обслуживания ( АУП и УВП).

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы по решению Управляющего совета и доводятся до сведения работников под роспись.

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

4.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники Школы,

не отработавшие в ней один год, а также имеющие

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб;

4.2. Директор Школы по согласованию с Управляющим советом может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер 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;
- наличие 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.

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

6.1. Положение согласовывается с председателем Управляющего совета школы и утверждается приказом директора.

6.2. Утвержденное Положение действует в течение финансового года.

