

ПРИНЯТО

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

на заседании педсовета № 4  
протокол № 4 от 17.01.2022г.

Председатель  
Управляющего Совета  
18.01.2022г.

Директор МБОУ СОШ №29  
Лохова Л.П.  
Приказ № 15/2 от 18.01.2022г.

Согласовано  
Председатель ПК МБОУ СОШ №29  
Купова Ф.В.  
18.01.2022г.



## Положение

о стимулировании труда работников МБОУ СОШ №29 с углублённым изучением английского языка имени Героя России А.В. Днепровского г.Владикавказа, включая структурное подразделение (дошкольные группы)

### 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 № 29 с углублённым изучением английского языка, включая структурное подразделение (дошкольные группы) (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:

- Федеральный закон от 29.12.2012г №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства РСО- Алания от 03.12. 2021 года № 414 « Об оплате труда работников организаций , подведомственных Министерству образования и науки РСО- Алания;
- Постановление АМС г. Владикавказа № 1040 от 30.12.2021г. « Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа, Положение об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа;

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.

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

1.6. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется два раза в год:

1) за период работы в первом отчётном полугодии (с июля по декабрь) - выплаты устанавливаются в январе следующего года;

2) за период работы во втором отчётном полугодии (с января по июнь) - выплаты устанавливаются в июле текущего года.

1.7. Заявление представляется секретарю Экспертной комиссии учреждения с 10 по 15 января - по результатам работы за первое отчётное полугодие, с 10 по 15 июля - по результатам работы за второе отчётное полугодие.

1.7. Руководитель МБОУ СОШ №29 с углублённым изучением английского языка имеет право претендовать на стимулирующую надбавку в соответствии с муниципальным Положением об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (стимулирующих выплат) руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа. Преподавательская и иная работа руководителя в Организации, являющаяся местом его основной работы, допускается с согласия Управления и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

1.8. Расчёт стимулирующих выплат руководителю осуществляется согласно Положению об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) руководителям подведомственных организаций, подведомственных Управлению образования АМС г. Владикавказа в рамках Положения об оплате труда работников, утвержденным Постановлением АМС г. Владикавказа от 30.12.2021 года №1040.

1.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается приказом Управления с учётом достижения целевых показателей эффективности работы организации в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя. Перечень целевых показателей эффективности работы организации утверждается приказом Управления.

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

1.10. Выплата руководителю организации за эффективную работу по внебюджетной деятельности (если таковая имеется) может устанавливаться приказом Учредителя по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлечённых средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчётным, за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

При увольнении руководителя организации, назначенная выплата производится в полном объёме.

1.11. Руководителю организации при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

При премировании учитываются:

- выполнение более 50% республиканских показателей эффективности деятельности организации, утвержденных приказом Управления;

- организация эффективной работы предпрофильных классов (по приказу Управления);

- организация системы дополнительного образования детей, в том числе с привлечени-

ем специалистов организаций дополнительного образования не менее 50%;  
 организация эффективной работы классов (групп), профильного обучения (наполняемость в профильных классах не менее 18 человек, наполняемость групп не менее 10 человек);

- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья);
- результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс;
- отсутствие образовательной организации в списке школ с необъективными результатами по итогам всероссийских проверочных работ;
- результаты государственной итоговой аттестации;
- результаты всероссийских проверочных работ;
- высокий процент посещаемости в дошкольных группах;
- высокий процент охвата демонстрационным экзаменом;
- участие в проекте «Взаимообучение школ»;
- высокий процент трудоустройства выпускников организаций, реализующих программы среднего профессионального образования (более 40 %);

Премия выплачивается в соответствии с приказом Управления.

1.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами Организации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включает 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;
- премиальные 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»

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя организации по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников (за исключением руководителя) утверждаются руководителем организации.

1.13. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам организации на определенный срок (полугодие). Определение стоимости балла будет описано ниже.

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

Молодым специалистам – педагогам, имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере -2000р.

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

1.14. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии эконо-

номии 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 WorldSkills, 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;
- высокий процент посещаемости в дошкольных группах;

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

- высокие результаты внешних мониторингов;
- прохождение тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ или предметных компетенций.

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются на внеочередном заседании экспертной комиссии школы с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Вопрос о премировании ставится на голосование. Большинство голосов определяет претендент. Результаты заседания протоколируются. Протокол подаётся директору школы. Директор издаёт приказ о премировании и отправляет главному бухгалтеру на оплату.

### 3.1. К участию в конкурсе

2.Порядок и условия стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (АУП), педагогическому персоналу (ПП), учебно- вспомогательному персоналу УВП. Порядок определения размера и расчет стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется при помощи заполнения критериев оценки качества и результативности деятельности ПП ( педагогическим персоналом), УВП ( учебно-вспомогательным персоналом) и АУП(административно – управленческим персоналом).

Максимально возможное количество баллов, установленное перечнем целевых показателей эффективности работы, составляет 100 баллов для педагогов, заместителей директора. Максимальное возможное количество баллов, установленное перечнем целевых показателей эффективности работы, составляет 50 баллов для воспитателя ГПД, педагога- библиотекаря, педагога- психолога , главного бухгалтера, секретаря руководителя, помощника воспитателя.

2.2. При определении персонального размера стимулирующих выплат стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на:

- стимулирующие выплаты руководителю организации;
- 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 стимулирующих выплат руководителя и выплат в абсолютной сумме (фиксированных).

2.3. Размер стимулирующих выплат претенденту согласно критериям определяется следующим образом:

- а) производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период (мониторинг проводится экспертной комиссией);
- б) суммируются баллы, полученные всеми претендентами, прошедшими установленный порог (общая сумма баллов); Рекомендуемый порог устанавливается 35-баллов для педагогического персонала и администрации; для УВП -15 баллов.
- в) сумма стимулирующей части фонда оплаты труда (за минусом суммы стимулирующей выплаты руководителя и стимулирующих выплат в абсолютной сумме (фиксированных) делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- г) денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

2.4. Стимулирующие выплаты в абсолютной сумме могут выплачиваться:

- 1) молодым педагогам -2000р.
- 2) За безупречную качественную) и образцовую работу с использованием ИКТ( администрирование электронного журнала и дневника, проведение мониторингов, ведение и наполнение информационного пространства сайта) - 7000р.
- 3) За участие в экспериментальных программах федерального, регионального уровня ( Подготовка кадров для системы образования) в размере -1100р.

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. К участию в конкурсе на получение стимулирующей надбавки допускаются члены коллектива, проработавшие полный отчетный период ( полугодие), охватываемый рамками, без предъявления требований к стажу работы.

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

3.3. 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.

3.4. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями, проставляет баллы самооценки и подаёт в экспертную комиссию Школы подтверждающие документы.

3.5. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов, которые утверждаются в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения.

3.6. Численный состав претендентов из числа педагогического персонала ( далее ПП) административно-управленческого персонала (далее АУП), учебно-вспомогательного персонала (далее УВП) не ограничен.

3.7. 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.

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

3.9. 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.

3.10. Утвержденный экспертной комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о распределении стимулирующей части фонда оплаты протокол направляется в Управляющий совет Школы.

3.11. Управляющий совет заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговый протокол, оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

3.12. На основании решения Управляющего совета директор издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за отчетный период. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам Школы.

3.13. При увольнении сотрудника фиксированные стимулирующие выплаты прекращаются; при увольнении сотрудника, получавшего выплаты согласно результатам критериев профессиональной деятельности за отчетный период, стимулирующие выплаты продолжают до конца периода, указанного в приказе по стимулирующим выплатам.

3.14. Фонд оплаты труда педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основании тарифных ставок (окладов) в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников бюджетных организаций РСО-Алания, установленной постановлением Правительства РСО-Алания №461 от 24 декабря 2019 г. «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству Образования и Науки»

3.15. В связи с тем, что отпуск педагогов-воспитателей структурного подразделения (дошкольные группы) составляет 42 дня, в отличие от педагогов школы, то при выходе из него они получают выплату за фактическое количество отработанных дней, а не за полный месяц.

#### 4. Условия, лишаящие работника претендовать на получение стимулирующей надбавки.

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

- проработавшие в организации менее полугодия;
- если работник является внешним совместителем;
- отсутствовавшие продолжительное время по причине заболевания или краткого отпуска без сохранения заработной платы и, вследствие этого не имеющие результатов, указанных в критериях оценочного листа;
- наличия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- 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 по согласованию с Управляющим советом в случае:

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- сотруднику, получившему дисциплинарное взыскание в форме замечания, выплаты производятся в размере 50% от суммы, установленной по результатам экспертной оценки;
- сотруднику, получившему дисциплинарное взыскание в виде выговора или нескольких дисциплинарных взысканий, выплата ранее установленной стимулирующей выплаты может быть прекращена;
- 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 стимулирующая часть может быть распределена директором 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 председателем Управляющего совета Школы и утверждается приказом директора.

6.2. Утвержденное положение действует в течение учебного года и пролонгируется, если нет изменений.

## 7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы

7.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат ПП, АУП, УВП  
( Приложение №1)