

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа №13 им.К.Хетагурова

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

На заседании педагогического  
совета

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета

УТВЕРЖДЕНО

Директор  
МБОУ СОШ №13  
им.К.Хетагурова

Бекоева А.К.

ПРОТОКОЛ № 3  
«10» 01.2022 г.

Бесолова Р.К.  
протокол № 3  
«10» 01.2022 г.

приказ № 1  
«10» 01.2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о стимулировании труда работников МБОУ СОШ №13 им.К.Хетагурова

#### 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 №13 им.К.Хетагурова (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;
- постановление Администрации местного самоуправления г. Владикавказ N 516 от 29.06.2020 г. «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказ»;
- Приказ Управления образования администрации местного самоуправления г. Владикавказ № 516 от 29.06.2020 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» администрации местного самоуправления г. Владикавказ»
- статья 6 Закона от 1 марта 2005 г. №6-РЗ Республики Северная Осетия - Алания «Об оплате труда работников бюджетных учреждений 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 более 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 могут производиться в виде фиксированной надбавки (в пределах от 100 рублей до 20 000,00 рублей), не более 20% от общей суммы стимулирующей части:

педагогическим работникам со стажем работы на педагогической должности менее 3 лет (молодым специалистам);

- руководителям городского методического объединения;
- за наставничество;

за ведение школьной документации и публикацию информации на школьном сайте;

- за озеленение школы;
- за организацию работы клуба «Миротворец»;
- за ведение АИС и ФИС ФИАРДО;
- за качественное заполнение аттестатов и ведение классов 1-11 на цифровой образовательной

- за техническое сопровождение школьного оборудования и локальной сети;
- организаторам ЕГЭ и ОГЭ в период государственной итоговой аттестации;
- тьютору;
- за работу с микрорайоном;
- за организацию мероприятия в рамках Федеральных, Республиканских и Муниципальных этапов (открытые уроки, празднование памятных дат, олимпиад всех уровней);
- за мероприятия по организации безопасной среды для учеников и сотрудников Школы;
- и другие работы не связанные с должностными обязанностями (по приказу директора о выполнении работ).

Их размер определяется по решению руководителя Школы в пределах: имеющегося фонда оплаты труда.

1.7 Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодий учебного года производятся ежемесячно с января по май, по итогам работы во второе полугодии учебного года с августа по декабрь. В летний период за отработанной время работнику начисляются те же стимулирующие выплаты, что и в период с января по май. В период отпуска работника стимулирующие выплаты не выплачиваются.

## 2. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

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 предоставляемой информации.

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

2.4 Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент составляет 42 балла. Претендентам, не набравшим необходимый минимум, стимулирующая надбавка не выплачивается

2.5 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.

2.6 Экспертная комиссия вправе отказать в выплате стимулирующей части оплаты труда или снизить ее размер за следующие нарушения:

- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

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

2.8 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. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.9 Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

2.10 На основании протокола 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 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, без учета фиксированных выплат, 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.