
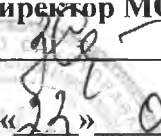
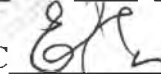


«Согласовано»  
Управление образования  
  
А.Б. Тменов  
«\_\_» \_\_\_\_ 2010г.

«Согласовано»  
Председатель ПК МОУ СОШ № 22  
\_\_\_\_\_  
М.Т.Балаева  
«\_\_» \_\_\_\_ 2010г.

«Утверждено»  
Директор МОУ СОШ №22  
  
З.С.Ситохова  
«23» 06 2010г.

«Согласовано»  
решением Управляющего Совета МОУ СОШ №22,  
протокол № 2 от «21» 06 2010г.  
Председатель УС  Е.Н.Караева

## ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании труда работников МОУ СОШ №22 г. Владикавказ.

### 1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 22 (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 Правительства Республики Северная Осетия – Алания № 239 от 24 октября 2008 года «О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания»;
- статья 6 Закона Республики Северная Осетия – Алания «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия – Алания»;
- приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 28.11.2008 года №456 «Об утверждении рекомендаций по переходу общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания на новую систему оплаты труда».
- приказ Министерства образования и науки РСО - Алания от 27.04.2010 года № 232 «Об утверждении Методических рекомендаций по новой системе оплаты труда».

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.

## **2. Виды выплат стимулирующего характера.**

**2.1.** Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- по результатам работы за полугодие учебного года;
- единовременная премия;
- фиксированные выплаты.

## **3. Порядок установления стимулирующих выплат по результатам работы за полугодие.**

**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 (приложение 1).

**3.4.** Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены по четырем основным направлениям:

- учебная результативность учащихся;
- результаты внеурочной деятельности учащихся;
- эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя;
- эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы общеобразовательного учреждения.

**3.5.** Каждому направлению присвоены следующие весовые коэффициенты, отражающие приоритеты в развитии региональной системы образования:

- учебная результативность учащихся - коэффициент 1,3;
- результаты внеурочной деятельности учащихся - коэффициент 1,3;
- эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя - коэффициент 1,9;
- эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы образовательного учреждения - коэффициент 2,5.

**3.6.** Общая сумма баллов по показателям качества и результативности деятельности педагогических работников составляет 100 баллов.

**3.7.** В соответствии с вышеуказанными весовыми коэффициентами баллы распределены по направлениям следующим образом:

- учебная результативность учащихся – 19 баллов;
- результаты внеурочной деятельности учащихся – 18 баллов;
- эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя – 27 баллов;
- эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы общеобразовательного учреждения – 36 баллов.

**3.8.** Получить стимулирующую надбавку могут работники, набравшие не менее определенного количества баллов, (для учителей - не ниже 32 баллов, для зам. директора по УВР и ВР – не ниже 27 баллов, для всех остальных работников школы – не ниже 14 баллов).

**3.9.** Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники общеобразовательного учреждения, имеющие:

- дисциплинарные взыскания;
- обоснованные письменные жалобы.

**3.10.** Работники общеобразовательного учреждения, включая заместителей директора, могут претендовать на стимулирующие надбавки только по основной должности.

**3.11.** 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.

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

**3.13.** 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.

**3.14.** Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Школы.

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

**3.16.** 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.

**3.17.** Распределение производится два раза в год (июнь и январь), исходя из объема стимулирующих выплат.

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

#### **4. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат по результатам работы за полугодие.**

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

**4.2.** 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 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.

#### **5. Лишение работника стимулирующих выплат**

**5.1.** 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;
- получения дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности
- невыполнения должностных инструкций;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

#### **6. Порядок установления фиксированных выплат.**

**6.1.** Размер фиксированных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

**6.2.** Объем фиксированных выплат не может превышать 20% от общего фонда стимулирования общеобразовательного учреждения и устанавливаются за качество и эффективность выполняемых работ при расширении зоны обслуживания (при

условии, что этот вид работ не может быть выполнен в рамках неаудиторной занятости).

## **7. Условия установления фиксированных выплат.**

**7.1.** Фиксированные выплаты устанавливаются приказом директора образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом школы в пределах финансовых средств, выделяемых и направляемых финансовыми органами на оплату труда работников образовательного учреждения.

**7.2.** В случае уменьшения бюджетных средств, администрация, имеет право снимать доплаты и надбавки приказом директора по согласованию с Управляющим советом школы.

**7.3.** Фиксированные выплаты устанавливаются на срок не более одного года, в связи с производственной необходимостью на один месяц.

## **8. Порядок установления фиксированных доплат.**

**8.1.** Ежегодно размеры доплат и надбавок за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников и оформляются в виде Приложения к данному Положению. (приложение 2)

**8.2.** Все доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются при ежегодной тарификации приказом директора школы.

## **9. Порядок снятия фиксированных выплат.**

**9.1.** Доплаты могут быть сняты приказом директора:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой;
- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой.

**9.2.** Снятие фиксированных выплат определяются следующими причинами:

- окончание срока действия фиксированных выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены фиксированные выплаты;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в фиксированных выплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в фиксированных выплатах;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по школе);

- при невыполнении работниками работ, определенных установленной выплаты более одного месяца.

**9.3.** Размер доплаты может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора.

## **10. Порядок установления единовременной премии.**

**10.1.** Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выдвижение творческих идей в области образования;

- учителям, подготовившим победителей муниципального, республиканского или заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников;

- учителям-победителям третьего (регионального) или заключительного этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России».

**10.2.** Единовременное премирование работников МОУ СОШ №22 осуществляется на основании приказа директора МОУ СОШ № 22, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**10.3.** При наличии у работника МОУ СОШ №22 не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания (замечания, выговор), предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

«Согласовано»  
Управление образования  
\_\_\_\_\_ А.Б. Тменов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010г.

«Согласовано»  
Председатель ПК МОУ СОШ № 22  
\_\_\_\_\_ М.Т.Балаева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010г.

«Утверждено»  
Директор МОУ СОШ №22  
\_\_\_\_\_ З.С.Ситыхова  
«23» 06 \_\_\_\_\_ 2010г.

«Согласовано»  
решением Управляющего Совета МОУ СОШ №22,  
протокол № 1 от «21» 06 \_\_\_\_\_ 2010г.  
Председатель УС \_\_\_\_\_ Е.Н.Кареева

## ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании труда работников МОУ СОШ №22 г. Владикавказ.

### 1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 22 (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 Правительства Республики Северная Осетия – Алания № 239 от 24 октября 2008 года «О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания.
- статья 6 Закона Республики Северная Осетия – Алания «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия – Алания»;
- приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 28.11.2008 года №456 «Об утверждении рекомендаций по переходу общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия-Алания на новую систему оплаты труда».
- приказ Министерства образования и науки РСО - Алания от 27.04.2010 года № 232 «Об утверждении Методических рекомендаций по новой системе оплаты труда».

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