

<p>Согласовано                  Председатель первичной профсоюзной                  Организации МБОУ СОШ № 50                  Протокол № 1 от 10.01.2017 г.                  Председатель <u>Я.А. Рубов</u></p> 	<p>Принято общим собранием трудового                  Коллектива МБОУ СОШ № 50                  Протокол № 1 от 10.01.2017 г.                  Утверждено                  Директор школы <u>Е.В. Галеева</u>                  Приказ № 16 от 12.01.2017 г.</p> 
--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ  
 о распределении стимулирующей части  
 фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 50 г. Белгорода**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №50 г.Белгорода (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236-пп «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования» (в редакции постановления правительства Белгородской области от 18.03.2013г. №76-пп) в целях мотивирования работников МБОУ СОШ №50 г.Белгорода на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

1.2. Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №50 г. Белгорода на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников МБОУ СОШ № 50 г. Белгорода ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются по полугодиям два раза в год (январь, июль) на последующие месяцы:

- в январе – по итогам работы в первом полугодии с учётом летних (июль и август), осенних и зимних каникул – на период с 1 января по 30 июня;

- в июле по итогам работы во втором полугодии с учётом результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся и результатов работы в каникулярное время – весенние, летние (июнь) и зимние каникулы – на период с 1 июля по 31 декабря.

1.4. Система стимулирующих выплат включает: стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стимулирующие выплаты по результатам труда.

1.5. Стимулирующие доплаты устанавливаются по основному месту работы в пределах фонда стимулирования.

1.6. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников МБОУ СОШ № 50 г.Белгорода за полугодие, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года.

**2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
 работников МБОУ СОШ №50 г. Белгорода**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ

СОШ №50 г.Белгорода осуществляется с участием Управляющего совета МБОУ СОШ №50 г.Белгорода (далее -Совет).

2.2. Подготовку материалов и разработку предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы осуществляет Комиссия по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №50 г.Белгорода (далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №50г.Белгорода».

2.3. Основанием для стимулирования работников МБОУ СОШ №50г.Белгорода является оценка результативности их труда по критериям и показателям качества и результативности профессиональной деятельности различных категорий работников.

2.4. Администрация МБОУ СОШ №50г.Белгорода готовит статистическую информацию о результативности деятельности каждого из работников МБОУ СОШ №50 г.Белгорода в отчётный период и направляет её в Комиссию. Информация представляется в виде индивидуальных оценочных листов по каждому работнику.

2.5. Комиссия осуществляет анализ представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по утверждённым критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием следующих данных:

- для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе – количество набранных баллов и соответствующий процент доплат относительно сложившейся по МБОУ СОШ №50 г.Белгорода средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- для классных руководителей – количество набранных баллов и соответствующий процент доплат относительно суммы рассчитываемой по формуле: (1000 руб./норма наполняемости класса) x фактическая наполняемость класса;
- для остальных категорий работников МБОУ СОШ № 50 г.Белгорода (исключая директора по должности «директор») – количество набранных баллов каждого из работников МБОУ СОШ №50г.Белгорода.

2.6. В случае установления Комиссией существенных искажений или недостоверности информации, представленные результаты возвращаются администрации МБОУ СОШ № 50 г.Белгорода для исправления и доработки в пятидневный срок.

2.7. Работники МБОУ СОШ №50 г.Белгорода вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности, выставленной Комиссией.

2.8. В двухдневный срок с момента знакомства работника с оценочным листом он вправе подать письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности директору МБОУ СОШ №50 г.Белгорода. Основанием для подачи такого заявления является факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм или технические ошибки, допущенные при работе со статистической информацией.

2.9. Директор МБОУ СОШ №50 г.Белгорода инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней после принятия заявления, и в случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

2.10. На основании произведённого Комиссией окончательного (после устранения разногласий) расчёта оформляется итоговый оценочный лист, который утверждается протоколом и передается на согласование в Совет. На основании представленного расчёта Совет на своём заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №50 г.Белгорода, и направляет итоговый оценочный лист в администрацию МБОУ СОШ №50 г.Белгорода для подготовки соответствующего приказа.

2.11. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется следующим образом:

- для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе – путём перевода количества набранных баллов в проценты от сложившейся по МБОУ СОШ №50 г.Белгорода средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в соответствии со шкалой установления стимулирующих выплат для заместителя директора (п.3.4.1. настоящего Положения);
- для классных руководителей – путём перевода количества набранных баллов в проценты доплат относительно суммы, рассчитываемой по формуле:  $(1000 \text{ руб./норма наполняемости класса}) \times \text{фактическая наполняемость класса}$  в соответствии со шкалой установления стимулирующих выплат для классных руководителей (п. 3.4.3. настоящего Положения);
- для остальных категорий работников МБОУ СОШ №50 г.Белгорода (исключая директора по должности «директор») – путём перевода количества набранных баллов в денежный эквивалент в соответствии со стоимостью одного балла в конкретный расчетный период.

2.12. Расчёт стоимости одного балла осуществляется по формуле:  $\text{ФОТ} - (\text{стимулирующие выплаты зам. директора, классных руководителей, гарантированные выплаты за государственные награды}) : \text{общее количество баллов, набранное всеми категориями работников, за исключением заместителей директора по учебно-воспитательной работе, классных руководителей}$ .

2.13. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по МБОУ СОШ №50 г.Белгорода.

### **3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ № 50 г.Белгорода**

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разрабатываются работниками учреждения с учётом реализации компетентного подхода к осуществлению образовательного процесса, должны отражать результаты профессиональной деятельности работников по формированию у обучающихся базовых компетентностей (предметной, социальной, коммуникативной, информационной и других).

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников утверждаются приказом директора школы после согласования с Общим собранием коллектива и Управляющим советом МБОУ СОШ №50, первичной профсоюзной организацией.

3.3. Корректировка критериев, изменения и дополнения производятся не чаще одного раза в год с соблюдением процедуры согласования внесённых изменений с Общим собранием коллектива и Управляющим советом МБОУ СОШ №50, первичной профсоюзной организацией.

### **4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы**

- 4.1. В случае несогласия с решением о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Положение разработала:

Директор

\_\_\_\_\_ Е.В.Галеева