


**«УТВЕРЖДЕНО»**  
Директор МОУ «лицей №9»  
г. Белгорода  
 Е. Г. Петренко  
(приказ по лицейу № 699  
от «31» 12 2011 г. № \_\_\_\_\_)

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Начальник управления  
образования администрации  
г. Белгорода  
 А. А. Мухартов  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «лицей №9»  
г. Белгорода  
 Е. П. Мивдолина  
«31» декабря 2011 г.

**«ПРИНЯТО»**  
общим собранием трудового  
коллектива МОУ «лицей №9»  
г. Белгорода  
(протокол № 2  
от «12» декабря 2011 г.)  
 Е. Г. Петренко  
Председатель  
Секретарь  С. А. Подставкина

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о распределении стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников**  
**муниципального общеобразовательного**  
**учреждения «лицей №9» г. Белгорода**

- заместителям руководителя за эффективность работы в соответствии с критериями от средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- эффективность профессиональной деятельности классных руководителей;

- по оставшейся части фонда путем деления на общее количество баллов, набранных сотрудниками лицея (за исключением баллов классных руководителей) устанавливается ценовой диапазон балла.

Сумма стимулирующей выплаты рассчитывается путем умножения количества набранных баллов на ценовой диапазон одного балла.

1.7. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников лицея за четверть, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года.

## **II. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам лицея.**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея осуществляется Управляющим советом лицея (далее - Совет).

2.2. Подготовку материалов и разработку проектов решений Совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет Комиссия по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея (далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется «Положением о комиссии по подготовке предложений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея», которое разрабатывается и утверждается как самостоятельный локальный акт лицея.

2.3. Основанием для стимулирования работников лицея является оценка результативности их труда по показателям качества и результативности профессиональной деятельности различных категорий работников.

2.4. Администрация лицея готовит статистическую информацию о результативности деятельности каждого из работников лицея в отчетный период и направляет ее в Комиссию.

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

- для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно сложившейся по лицей средней базовой заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- для классных руководителей - количества набранных баллов и соответствующего им процента доплат относительно суммы рассчитываемой по формуле:  $(1000 \text{руб.} / \text{норма наполняемости класса}) \times \text{фактическая наполняемость класса}$ ;

- для остальных категорий работников лицея (исключая директора по должности «директор») – оставшаяся сумма стимулирующего фонда (за вычетом стимулирующих выплат за классное руководство, зам.директорам и гарантированных выплат) делится на общее количество баллов — определяется ценовой диапазон 1 балла. Стимулирующая выплата — ценовой диапазон 1 балла умноженный на количество баллов.

2.6. В случае установления Комиссией существенных расхождений или недостоверности информации, представленные результаты возвращаются администрации лицея для исправления и доработки в пятидневный срок.

2.7. Работники лицея 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 лица. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм или технические ошибки, допущенные при работе со статистической информации.

2.9. Директор лица инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой результативности 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 произведенного Комиссией окончательного (после устранения разногласий) расчета оформляется итоговый оценочный лист, который утверждается протоколом и передается на согласование в Управляющий совет лица. На основании представленного расчета Управляющий совет на своем заседании принимает решение о согласовании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам лица и направляет его в администрацию лица 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 и заместителя по воспитательной работе – путём перевода количества набранных баллов в проценты от сложившейся по лицу 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. 3.4.7. настоящего Положения);

- для остальных категорий работников лица (исключая директора по должности «директор») – делится на общее количество баллов — определяется ценовой диапазон 1 балла. Стимулирующая выплата — ценовой диапазон 1 балла умноженный на количество баллов.

2.12 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом по лицу.

2.13 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда распространяется на все категории работников лица, при совмещении должностей – на все должности.

### **3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников лица.**

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников разработаны с учетом компетентностного подхода к осуществлению образовательного процесса и отражают результаты профессиональной деятельности работников по формированию у обучающихся базовых компетентностей (предметной, социальной, коммуникативной, информационной и др.).

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются лицом самостоятельно по предложению Управляющего совета, педагогического совета, совета трудового коллектива.

3.3. Корректировка критериев производится не чаще одного раза в год с соблюдением процедуры согласования внесенных изменений с учредителем.

3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности различных категорий работников лица (приложение).

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

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