

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на заседании Общего собрания работников
Протокол от 17.02.2017 № 3

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ «СОШ №11»
от 17.02.2017 № 65

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана «Средняя общеобразовательная школа №11» (в редакции приказа от 28.09.2017 № 232)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана «Муниципальная общеобразовательная школа №11» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации; ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; инструктивным письмом Министерства образования РФ от 12.01.1993 г. №2 10/32-Т; Постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда»; Положением Администрации г.Абакана «О переводе муниципальных общеобразовательных учреждений на нормативно-бюджетное финансирование» №2503 от 31.12.2008г.; Постановлением Главы города Абакана от 31.05.2011 №956 «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Абакана» (с последующими изменениями), Примерным положением «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Абакана», Приказа ГУО от 11.01.2009г. №1 «О переходе на нормативно-подушевое финансирование»; Уставом Учреждения, Положением о порядке разработки, принятия и утверждения локальных нормативных актов МБОУ «СОШ №11».

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается на Общем собрании работников, имеющем право вносить в содержание документа изменения и дополнения. Утверждается приказом директора Учреждения.

1.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия, бюджета города Абакана и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Размер начисленной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в учреждении локальным нормативным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.3. Новую систему оплаты труда работников учреждения рекомендуется устанавливать с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

2.4. Формирование фонда оплаты труда за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия на текущий финансовый год осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times U, \text{ где:}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в учреждении в части оплаты труда;

U – численность обучающихся, воспитанников определяется для отдельных типов и видов учреждений с учетом расположения учреждения, для обучающихся – по каждой ступени обучения.

2.5. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТ) формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год и состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – фонд компенсационных выплат работникам учреждения. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 4 настоящего Положения;

ФОТст – фонд стимулирующих выплат работникам учреждения, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times C, \text{ где:}$$

C – рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение C определяется учреждением самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к квалификационному уровню ПКГ. Изменение базовых окладов в связи с индексацией устанавливается приказом Директора учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2.8. Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с

учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению. При определении размера окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования.

2.9. Экономия фонда оплаты труда учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Определение заработной платы работников учреждения

3.1. Оклады (должностные оклады) работников (Док) определяется по каждой ПКГ с применением к ним повышающих коэффициентов по следующей формуле:

$$\text{Док} = \text{Бок} \times \text{Пк},$$

где:

Бок - базовый оклад (базовый должностной оклад) работников по ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

Пк - повышающий коэффициент к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) работников по ПКГ, определенный в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять в диапазоне до 3 размеров указанного среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, устанавливается в приложении № 4 к настоящему Положению.

Кратность размера оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается приказом начальника Городского управления образования Администрации города Абакана согласно утвержденному им положению по отнесению учреждений к группам оплаты труда руководителей.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в размере на 10 - 30 % ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения. Заместителям руководителя также выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты.

3.5. Руководителю учреждения рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с примерным перечнем показателей оценки эффективности деятельности учреждения для определения стимулирующих выплат руководителям.

4. Перечень и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. В перечень выплат компенсационного характера в учреждении включаются:

- районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности.

4.2. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и настоящим Положением (см. приложение №5) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Руководитель учреждения организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом специальной оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, если со дня ее завершения не прошло пяти лет (за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с последующими изменениями)). Если по итогам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5. Перечень и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата

носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

5.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютных размерах, по результатам заседания комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ (порядок заседания комиссии представлен в приложении 7).

5.4. Примерный перечень показателей стимулирования работников основного персонала учреждения приводится в приложении N 6 к настоящему Положению, на основании которого разрабатывается лист самооценки.

5.5. Руководителю, заместителю руководителя учреждения, педагогическому персоналу учреждения выплата за стаж устанавливается в зависимости от общего стажа педагогической деятельности в следующем размере:

- от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 до 20 лет - 10 процентов;
- свыше 20 лет - 15 процентов.

5.6. На основании Закона РХ от 25.09.1996 N 69 "О библиотечном деле в Хакасии" работникам библиотек устанавливаются выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в библиотеках в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 5 процентов за каждые последующие пять лет. Максимальный размер надбавок не может превышать 40 процентов оклада (должностного оклада).

5.7. Учебно-вспомогательному персоналу, служащим, рабочим учреждения устанавливается выплата за стаж работы в зависимости от стажа работы в муниципальных образовательных учреждениях города Абакана и учреждениях города Абакана, осуществляющих обучение, в размере:

- от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 до 20 лет - 10 процентов;
- свыше 20 лет - 15 процентов.

5.9. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды премии:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ, заданий;

5.10. Премирование руководителя учреждения, выплата ему материальной помощи производится на основании приказа начальника Городского управления образования Администрации города Абакана в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений и учреждений, осуществляющих обучение, утвержденным начальником Городского управления образования Администрации города Абакана.

5.11. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются коллективными договорами, соглашениями и (или) локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет

средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств в фонде оплаты труда.

5.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат в следующем порядке:

- работник заполняет лист самооценки в соответствии с критериями, указанными в Приложении №6 до 25 числа каждого месяца;
- комиссия в составе 5 человек, созданная с целью распределения стимулирующей части ФОТ, утверждается приказом директора школы;
- в трёхдневный срок Комиссия во главе с председателем (председатель – директор школы), рассматривает листы самооценки работников, определяет сумму баллов и процент для каждой категории работников;
- составляет протокол, который подписывается председателем и секретарём комиссии;
- административному персоналу баллы ежемесячно выставляет руководитель учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ;
- на основании протокола руководителем учреждения издаётся соответствующий приказ.

5.14. Руководитель учреждения при установлении выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности руководствуется рекомендациями и порядком проведения выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности, утвержденным приказом начальника Городского управления образования Администрации города Абакана.

5.15. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам учреждений может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в коллективном договоре, соглашении и (или) локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

5.16. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей, главных бухгалтеров), специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

5.17. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.18. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя

из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5.19. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания.

6. Меры социальной поддержки работников

6.1. Меры социальной поддержки осуществляются в отношении следующих категорий работников учреждений:

- молодые специалисты;
- педагогические работники, имеющие государственные награды Российской Федерации и Республики Хакасия.

6.2. Молодым специалистам меры социальной поддержки оказываются в соответствии с Законом Республики Хакасия от 05.07.2013 N 60-ЗРХ "Об образовании".

6.3. Руководителям и работникам учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" и (или) "Заслуженный учитель Республики Хакасия", устанавливается надбавка в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Приложение № 1
к Положению «О системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №11» города Абакана»

**Размеры
базовых окладов (базовых должностных окладов) работников
МБОУ «СОШ №11» г. Абакана**

Наименование	Квалифика- ционный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2	3000
ПКГ должностей педагогических работников	2	5458
	3	5544
	4	5708
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	2971
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2971
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3050
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3500
ПКГ «Должности работников культуры ведущего звена»		3872

Приложение № 2
к Положению «О системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№11» города Абакана»

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
работников МБОУ «СОШ №11» г. Абакана,
занятых на работах с особыми условиями**

	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1.	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого - медико - педагогических консультаций, логопедических пунктов, а также учителю - логопеду, учителю - дефектологу в общеобразовательных учреждениях	1,20
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	1,20
3.	Социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально-неблагополучных семей	1,10

Приложение № 3
к Положению «О системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№11» города Абакана»

**Размеры повышающих коэффициентов
к базовым окладам (базовым должностным окладам)**

№	Наименование ПКГ, квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (2 квалификационный уровень)	1,95
2	ПКГ должностей педагогических работников (1-4 квалификационный уровень): высшее профессиональное образование, высшая категория; высшее профессиональное образование, первая категория; высшее профессиональное образование, вторая категория; высшее профессиональное образование без категории	1,7 1,5 1,4 1,2
3	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (1 квалификационный уровень)	1,92
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1,92
5	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1,93
6	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1,84
7	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	1,5

Приложение № 4
к Положению «О системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№11» города Абакана»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников,
относимых к основному персоналу муниципального
образовательного учреждения по виду
экономической деятельности «Образование»

1. Воспитатель
2. Педагог дополнительного образования.
3. Педагог-психолог.
4. Социальный педагог.
5. Учитель.
6. Учитель-логопед.
7. Преподаватель – организатор ОБЖ
8. Педагог-организатор

Приложение № 5
к Положению «О системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№11» города Абакана»

ПЕРЕЧЕНЬ
компенсационных выплат за выполнение работы,
не входящей в обязанности работника по занимаемой должности

	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1.	Заведование кабинетом, мастерскими	До 20%
2.	Проверка письменных работ	До 15%
3.	Выполнение обязанностей руководителя ШМО, ГМО	До 15%
4.	Выполнение функций классного руководителя	До 20%
5.	Исполнение обязанностей начальника пришкольного лагеря	До 30%
6.	Работа библиотекаря с учебным фондом	До 20%
7.	Выполнение обязанностей лаборанта	До 25%
8.	Размещение информации на школьном сайте	До 35%
9.	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	До 50%
10.	Работа в ночное время и праздничные дни	100%

Приложение № 6
к Положению «О системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№11» города Абакана»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
критериев стимулирования работников основного персонала
МБОУ «СОШ №11» г. Абакана

№ п/п	Выплаты стимулирующего о характера	Показатели
1	2	3
1.	За интенсивность, высокие результаты, за качество выполняемых работ (от 1 балла за каждый вид поощрения, но не более 5 баллов)	<ol style="list-style-type: none"> 1. участие во внедрении инновационных образовательных программ; 2. участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения; 3. разработка программ кружков и факультативов; 4. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; 5. подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровнях; 6. организация внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов; 7. проведение систематических консультаций с целью подготовки обучающихся к ЕГЭ и ГИА; 8. высокий уровень организации дежурства по школе; 9. высокий уровень организации работы с одарёнными детьми; 10. предоставление качественной информации по итогам обхода микроучастка; 11. занятость учащихся во внеурочное время 12. рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения (отсутствие детей, имеющих одну «4» или одну «3» по итогам отчётного периода); 13. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; 14. создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения; 15. отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; 16. отсутствие конфликтных ситуаций; 17. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации; 18. высокий уровень исполнительской дисциплины; 19. выполнение плана воспитательной работы; 20. образцовое содержание кабинета; 21. высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков

№ п/п	Выплаты стимулирующей о характера	Показатели
1	2	3
2.	Премииальные выплаты по итомам работы (от 1 балла за каждый вид поощрения, но не более 5 баллов)	<ol style="list-style-type: none"> 1. официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа; 2. наличие призеров среди учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательских работах; 3. позитивная динамика учебных достижений учащихся; 4. официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательских работах; 5. участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях; 6. организация различных форм внешкольной работы; 7. поощрение по итогам года

Приложение № 7
к Положению «О системе оплаты
труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №11»
города Абакана»

ПОРЯДОК

работы комиссии по материальному стимулированию

1. Общие положения

1.1. Положение о Комиссии по материальному стимулированию является приложением к Положению «О системе оплаты труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана «Средняя общеобразовательная школа №11».

1.2. Положение о Комиссии вводится в целях определения конкретного размера материального стимулирования работников школы. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ определяет конкретные баллы, выставленные каждому работнику по итогам работы за определенный период.

1.3. Комиссия состоит из 5 человек и включает в себя:

- Директора школы (председатель комиссии);
- Представителя профсоюзного комитета школы;
- Представителя технического персонала (заместитель директора по АХР);
- Двух педагогов, представляющих разные уровни образования (начальные и старшие классы).

1.4. Для объективности принимаемых решений на заседаниях комиссии могут присутствовать заместители директора по ВР и УВР в качестве кооптированных членов.

2. Порядок выставления и снятия баллов

2.1. Работники школы предоставляют в Комиссию оценочные листы, содержащие информацию о деятельности, являющейся основанием для стимулирования. Работник прописывает конкретные достижения в графе «примечание».

2.2. До начала выставления баллов члены Комиссии определяют проценты для каждой категории работников (административный персонал, педагогический персонал, технический персонал). Указанные проценты могут находиться в следующих пределах:

- Административный персонал: от 0 до 20%;
- Педагогический персонал: от 60 до 100%;
- Технический персонал: от 0 до 20%.

2.3. Члены Комиссии знакомятся с листами самооценки, заполненными индивидуально каждым работником школы, и проставляет свою оценку в графе «баллы комиссии».

2.4. Работник лишается материального стимулирования в следующих случаях:

- наличие дисциплинарного взыскания;

- отсутствие листа самооценки (или сдан не заполненный лист, не правильно оформленный лист);

- отсутствие работника на рабочем месте в течение месяца по уважительной причине (отпуск, болезнь);

2.5. Комиссия может снимать с работника баллы за наличие замечаний по работе, входящей в должностные обязанности.

3. Порядок подведения итогов

3.1. На основании общей суммы стимулирующего фонда, выделенной на месяц, определяется сумма для каждой категории работников, в соответствии с процентным распределением (см. п. 2.2).

3.2. Все проставленные Комиссией баллы суммируются отдельно по каждой категории работников. Определяется сумма 1 балла.

3.3. Определяется конкретная сумма для каждого работника в абсолютном выражении.

3.4. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор издаёт приказ ежемесячно.

4. Порядок действия конфликтной Комиссии

4.1. Члены конфликтной комиссии собираются на заседание по мере поступления заявления о рассмотрении конфликта.

4.2. Члены конфликтной комиссии (количество не менее 3х человек) назначаются приказом директора школы. Изучают необходимую документацию по рассматриваемому вопросу. Могут привлекать других специалистов для более глубокого изучения рассматриваемого вопроса.

4.3. Принимают решение открытым голосованием.