

ПРИНЯТО
Решением
педагогического совета
Протокол № 1
«29» августа 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
школы-интерната
С.А. Дубская
Н.А. Дубская
«29» августа 2025 г.



Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения для обучающихся с нарушением интеллекта
«Бейская школа-интернат»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Бейская школа-интернат» разработано на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011г. №288 (в ред. Постановлений Правительства Республики Хакасия от 24.10.2011 №684, от 13.03.2012 №153, от 26.06.2012 №414, от 02.11.2012 №734, от 21.11.2012 №785, от 07.12.2012 №851, от 08.04.2013 №177, от 16.10.2013 №541, от 23.05.2014 №234, от 18.06.2019 №308) «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации муниципального образования Бейский район от 27 мая 2011 г. №610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 19 ноября 2014 г. №957 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Бейский район от 27.05.2011 года №610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 17 июля 2019 г. №410 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, перешедших на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 27 сентября 2022 г. № 730 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, перешедших на новую систему оплаты труда», Приказа Управления образования администрации муниципального образования Бейский район №199 от 31.05.2011 «О переводе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», Постановления Администрации Бейского района от 27 сентября 2022 г. № 730 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, перешедших на новую систему оплаты труда», Отраслевым Региональным Соглашением по образовательным организациям Республики Хакасия на 2025-2027 годы. Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Бейская школа-интернат» (далее Школа).

2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), должностных окладов работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда до перехода на новую систему оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после перехода на новую систему оплаты труда (далее - НСОТ), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Месячная заработная плата работника Школы, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоявшего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия (Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Хакасия от 27 декабря 2021 года N 61-д (с изменениями на 15 мая 2025 года).

5. Система оплаты труда в Школе устанавливается коллективным договором, настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в Школе включает в себя размеры базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), должностных окладов работников с учетом повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно для каждой из должностей.

В отсутствие директора назначается исполняющий обязанности самим директором, либо, в случае непреодолимых обстоятельств начальником Управления образования.

2.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается 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;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год. Состав фонда оплаты труда работников Школы состоит из следующих частей: должностные оклады работников, фонд компенсирующих выплат, фонд стимулирующих выплат. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять до 15 процентов средств на оплату труда, в том числе формирование централизованного фонда до 1,5 процентов на стимулирование руководителя.

2.4. Школа в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Размеры базовых окладов работников Школы по ПКГ устанавливаются согласно **Приложения 1** к Положению. Размеры базовых окладов работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно действующему законодательству.

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

2.6. Размеры базовых окладов работников Школы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Руководитель Школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размер должностных окладов работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов. При определении размера должностных окладов работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования через применение повышающего коэффициента (**Приложение №2**). Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов образуют величину должностных окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Значение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников, относящихся к 4 квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников:

- 1,8 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
- 1,6 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- 1,5 – для педагогических работников, имеющих статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;
- 1,4 – для педагогических работников, имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;
- 1,3 – для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;
- 1,2 – для остальных педагогических работников.

Значение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников, относящихся к 1,2,3 квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников: 1,0 – 1,6 – остальных педагогических работников.

2.8. Руководитель Школы при определении размера окладов работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам.

Руководитель вправе изменить размер повышающего коэффициента в ту или иную сторону в случае:

- получения следующего уровня образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа (по заявлению работника);
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- по истечении срока действия квалификационной категории.

2.9. При оплате труда педагогических работников, имевших квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

2.10. Руководитель Школы проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание Школы, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.11. Для сторожей, вахтеров, помощников воспитателя вводится суммированный учет при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

2.12. Производят оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

2.13. Производят оплату и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года).

2.14. В целях материальной поддержки работников:

2.14.1. производить оплату труда работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

2.14.2. в случае истечения срока действия квалификационной категории уровень доплат за квалификационную категорию по заявлению работника сохраняется на 2 года с момента выхода его на работу в следующих случаях: по окончании временной

нетрудоспособности по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет; по окончании длительного отпуска, предоставленного работнику в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации; по окончании длительной болезни (не менее 3 месяцев); длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом; призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации; призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости; до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию; при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

2.14.3. в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, но не более чем на один год;

2.14.4. при наличии экономии средств на оплату труда работникам Образовательной организации допускается выплата материальной помощи в следующих случаях: рождение ребенка, смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена), приобретение дорогостоящих медикаментов, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида). Порядок оказания материальной помощи и ее конкретные размеры определяются коллективным договором Образовательной организации.

III. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

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

- ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников Школы;

- N - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в МБОУ «Бейская школа-интернат» в части оплаты труда;

- Π - поправочный коэффициент для образовательных учреждений. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлениями Правительства Республики Хакасия;

- U — Численность обучающихся, воспитанников в МБОУ «бейская школа-интернат». Определяется для отдельных типов и видов с учетом расположения образовательного учреждения в городе или сельской местности, для обучающихся — по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников (ФОТ_р) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя (ФОТ_{цст}):

- $\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_р + \text{ФОТ}_{цст}$.

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ «Бейская школа-интернат» (ФОТцст) устанавливается Управлением образования администрации Бейского района района (далее – Управление образования) и рассчитывается по формуле:

- $\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}$, где:

- Ц - доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливает Управление образования и составляет не более 1,5 % от фонда оплаты труда работников Школы.

3.4. Фонд оплаты труда работников Школы (ФОТр) рассчитывается по формуле: $\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, где:

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

- ФОТк - фонд компенсационных выплат работникам. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения;

- ФОТст - фонд стимулирующих выплат работникам, который определяется по следующей формуле: $\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}$, где:

- С - значение доли стимулирующей части от ФОТр, которая составляет 2 %.

Значение С определяется самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда. Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ «Бейская школа-интернат» утверждается приказом руководителя Управления образования и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения руководителя Управления образования о предоставлении руководителю Школы стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств направляются на стимулирующие выплаты работникам.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– повышающий коэффициент к базовому окладу за работу в сельской местности в размере 1,25;

– районный коэффициент и надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – коэффициент 1,6;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается доплата в размере 30% к базовому окладу, а имеющим диплом с отличием в размере 50% в течение трех лет работы;

– учителям, осуществляющим обучение на хакасском языке, устанавливается

повышающий коэффициент к базовому окладу в размере 1,15;

- работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15% должностного оклада. (Приложение 3).

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

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

4.3.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада), заработной платы;

4.3.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

4.3.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.3.4. при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

4.3.5. при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В учреждении проводится работа, по специальной оценке, условий труда и по результатам специальной оценки условий труда назначается надбавка за работу во вредных условиях.

4.5. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируется в трудовых договорах.

4.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в Школе в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда, а именно:

Выплаты компенсационного характера	Размер выплат
выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основе итогов проведенной специальной оценки условий труда): медсестре, фельдшеру, повару	12 %
районный коэффициент	30%
процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия	30%
доплата за работу в ночное время сторожу и помощнику воспитателя	35%
совмещение профессий (должностей) – расширение зон	100%

обслуживания, увеличение объёма работ	
совмещение должностей – интенсивность труда	50%
доплата за работу в праздничные дни	100%

Доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности:

Заведование кабинетами: - паспортизированный кабинет (общее состояние кабинета (соблюдение санитарно-гигиенических норм, подготовка кабинета к работе в зимних условиях, исправная мебель, озеленение)); соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкций по ТБ); наличие паспорта кабинета	10%
Заведование мастерскими: (наличие инструкций по технике безопасности по видам работ и по оборудованию, наличие мастерской соответствующей санитарным нормам, наличие паспорта мастерской).	15%
За сложность и напряженность работы, безаварийность, классность (водителю)	50 %
Классное руководство: - в 1-4 классах при наполняемости 14 человек и более, если менее, то - в 5-9 классах при наполняемости 14 человек и более, если менее, то	15%
	7,5%;
	20%
	10%
Проверка тетрадей по предметам: - 1-4 классы - от ставки (тетради проверяются каждый день); - 5-11 классы за проверку письменных работ: русский язык, математика, хакасский язык При наполняемости класса менее 14 обучающихся размер доплаты уменьшается на 50% от установленного настоящим Положением.	10%
	15%
Федеральная выплата за классное руководство с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы	10 000 руб
Руководство школьным методическим объединением учителей	10%
Руководство школьным районным методическим объединением учителей	15 %
Начальнику пришкольного лагеря: - качественное и своевременное исполнение отчетности; - за выполнение санитарно-гигиенических норм и требований. - качественную работу по организации питания и оздоровления воспитанников; - качественную воспитательную работу, создание благоприятного психологического микроклимата, - 100% посещаемость воспитанниками пришкольного лагеря.	50 %
Выполнение другой работы, не входящей в круг основных	до 100%

обязанностей	
а) Надбавки к должностному окладу за работу в специальной (коррекционной) школе (с особым режимом), (п. 5 6 Приказа Минпроса СССР от 16.05.1985 г. № 94 в редакции от 08.06.1990 г.) «Об утверждении инструкций о порядке исчисления заработной платы работников просвещения»); руководящим, педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу;	20%
другим работникам из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала	15%

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками по его вине функций классного руководителя (заведующего кабинетом (мастерской) или иных видов работ, не входящих в обязанности работника по занимаемой должности, руководитель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты. Кроме этого, руководитель в праве внести изменения в размер доплаты при изменении количества обучающихся в классе.

4.7. Согласно отчету о проведении специальной оценки условий труда:

- Устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

4.8. В повышенном размере устанавливается оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. (Согласно ст. 152, ст.153 ТК РФ).

V. Стимулирующие выплаты

5.1. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности:

За ведение официального сайта МБОУ «Бейская Школа-интернат»: -сбор, подготовку материалов для размещения на официальном сайте; -разработку и размещение в открытом доступе в сети «Интернет» информационных образовательных ресурсов	20 %
Работа по организации охраны труда и технике безопасности	15 %
Пришкольный участок, теплица	20 %
За работу в Районном консультативном центре для родителей (законных представителей), педагогических работников и детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, воспитывающихся в условиях семьи:	

- руководителю;	20%
- специалистам центра	15%
За сложность и напряженность работы, безаварийность, классность (водителю)	50 %

• выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (**Приложение 4** «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)»);

- выплаты за стаж педагогической работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и устанавливаются в процентном отношении к установленным базовым окладам работников. Расходование средств для премирования работников происходит из экономии фонда заработной платы.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решения о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом по учреждению на определенный срок – до одного года. Распределение стимулирующего фонда. Стимулирующий фонд по категориям работников школы распределяется согласно целевым показателям выплаты заработной платы.

5.6. Порядок установления премий

5.6.1. Виды и размеры премий:

- *Текущее премирование* работников общеобразовательной организации производится в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал, полугодие или год) в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

- *Единовременное (разовое) премирование* может осуществляться в отношении работников школы:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками,
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- Дню защитника отечества,
- Международному женскому дню,
- Дню знаний,
- Дню учителя,
- Новому году,
- в связи с юбилеями работников (50, 55, 60-летиями) или школы,
- *Премии по итогам работы* (за месяц, квартал, полугодие или год) могут

выплачиваться за месяц, квартал, полугодие или год и производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора по результатам оценки качества и результативности работы работников на основании показателей премирования работников своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией.

Для реализации поставленных целей в общеобразовательной организации вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе директора школы;
- награждение почетной грамотой общеобразовательной организации;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- награждение почётной грамотой Администрации Бейского муниципального района.

Условиями премирования являются:

- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников школы;
- четкое, своевременное выполнение приказов, распоряжений и указаний вышестоящих руководителей.

5.6.2. Премии работникам общеобразовательной организации устанавливаются на основании приказа директора школы по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) и учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

5.6.3. Премирование директора общеобразовательной организации из бюджетных средств осуществляется учредителем, в случае, когда сторонними организациями отмечены высокие результаты и достижения, по представлению Совета школы директор общеобразовательной организации может быть премирован из внебюджетных средств, при наличии денежных средств.

5.6.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.6.5. Работникам, отработавшим в общеобразовательной организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

5.6.6. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

5.7. Показатели (критерии) премирования:

5.7.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие или год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального

мастерства, конференций, спортивных соревнований;

- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ.

5.8. Премии могут выплачиваться:

5.8.1. Администрации – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности школы, организацию, заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами.

5.8.2. Педагогическим работникам – за подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

5.8.3. Работникам обслуживающего и технического персонала – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности общеобразовательной организации, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

5.9. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

5.9.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в трудовом договоре, иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю школы служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

5.9.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5.9.3. Выплата (ежемесячных) премий не производится в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами общеобразовательной организации, нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и (или) персоналу);

- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.9.4. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

5.9.5. Все случаи лишения премирования рассматриваются директором школы и Комиссией в индивидуальном порядке.

5.9.6. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5.9.7. Директор с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов [ч. 3 ст. 135 ТК РФ].

VI. Условия оплаты труда руководителя Школы, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителя Школы и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплата компенсационного характера производится в соответствии с требованиями раздела **IV** настоящего Положения.

6.2. Должностной оклад руководителя Школы определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Школы, и может составлять до 3,8 размеров указанного среднего должностного оклада. Размер должностного оклада руководителя устанавливается приказом начальника Управления образования Администрации Бейского района Республики Хакасия.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя Школы устанавливаются приказом руководителя Школы на 10% ниже должностного оклада руководителя Школы.

6.4. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом результатов деятельности Школы в соответствии с Показателями оценки эффективности деятельности Школы на текущий учебный год либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием срока действия надбавки.

6.5. В отсутствие директора назначается исполняющий обязанности, самим директором, либо, в случае непреодолимых обстоятельств, начальником Управления образования. Размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, исполняющему обязанности руководителя устанавливаются директором МБОУ «Бейская школа-интернат».

VII. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

7.1. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителя), специалистов и

служащих, профессии рабочих.

7.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "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". Тарификационный список учителей 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.

7.3. Работник может взять дополнительный выходной день на основании ч. 3 ст. 185.1 НК, для проведения диспансеризации в удобное время, но по предварительному согласованию с руководителем организации. Педагогический работник должен предупредить руководителя организации в срок за 7 дней о прохождении диспансеризации. Оплата за диспансерные дни производится по среднему заработку. Трудовым Кодексом предусмотрена периодичность проведения диспансеризации - один день в три года, однако пенсионеры и те, кому до пенсии осталось не более пяти лет - один день каждый год.

7.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7.5. Работа, производимая работником с его согласия по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

VIII. Сроки выплаты заработной платы

8.1. Сроки финансирования МБОУ «Бейская школа-интернат» устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в Образовательных организациях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа безналичным расчётом.

Авансовая часть оплаты труда выплачивается 30 числа текущего месяца, заработная плата выплачивается 15 числа следующего месяца (часть 6 ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 03.07.2016 №272-ФЗ)

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной

компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Допускают предоставление расчетных листов исключительно раз в месяц в момент перевода/выдачи итоговой зарплаты за период (письмо Минтруда от 24.05.2018 № 14-1/ООГ-4375).

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

8.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8.4. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в Образовательных организациях заработной платы из бюджетов всех уровней.

8.5. Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах. В необходимых случаях Организация Профсоюза координирует коллективные действия профсоюзных организаций на уровне Республики Хакасия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в Образовательных организациях, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 ноября 2005 года № 285 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования».

8.6. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке.

8.7. Изъятие средств стимулирующего фонда оплаты труда, как и его использование на заработную плату дополнительно введенных в штат Образовательной организации должностей не допускается.

**Отнесение работников МБОУ «Бейская школа-интернат» по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп
(далее ПКГ) и определение им соответствующих размеров базовых окладов**

ПКГ должностей работников	Квалификационный уровень	Размер базового оклада
ПКГ должностей педагогических работников		
– старший вожатый	1	7456,0
– социальный педагог – педагог дополнительного образования	2	7728,0
– учитель	4	8082,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
– завхоз	2	3720,0
ПКГ работников культуры ведущего звена		
– библиотекарь	1	7488,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
– сторож – уборщик производственных и служебных помещений – кухонный рабочий	1	3565,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
– повар – техник-электрик – рабочий по обслуживанию здания	1	3660,0

**Система применения
повышающих коэффициентов к базовым окладам работников МБОУ «Бейская
школа-интернат» по профессиональным группам (ПКГ) с учётом уровня
квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования
для определения должностного оклада.**

ПКГ, квалификационный уровень	Размер базового оклада	Повыша ющий коэффици ент	Должнос тной оклад
Должность педагогических работников первого квалификационного уровня – старший вожатый			
<i>среднее профессиональное образование</i>	7456,0	1.2	8947,2
<i>высшее профессиональное образование</i>	7456,0	1.3	9692,8
<i>молодой специалист с средним профессиональным образованием</i>	7456,0	1.4	10438,4
<i>молодой специалист с высшим профессиональным образованием</i>	7456,0	1.5	11184,0
<i>I квалификационная категория</i>	7456,0	1,6	11929,6
<i>высшая квалификационная категория</i>	7456,0	1,8	13420,8
Должности педагогических работников второго квалификационного уровня			
– социальный педагог			
– педагог дополнительного образования			
<i>среднее профессиональное образование</i>	7728,0	1.2	9273,6
<i>высшее профессиональное образование</i>	7728,0	1.3	10046,4
<i>молодой специалист со средним профессиональным образованием</i>	7728,0	1.4	10819,2
<i>молодой специалист с высшим профессиональным образованием;</i>	7728,0	1.5	11592,0
<i>I квалификационная категория</i>	7728,0	1,6	12364,8
<i>высшая квалификационная категория</i>	7728,0	1.8	13910,4
Должности педагогических работников четвертого квалификационного уровня – учитель			
<i>среднее профессиональное образование</i>	8082,0	1.2	9698,4
<i>высшее профессиональное образование</i>	8082,0	1.3	10506,6
<i>молодой специалист со средним профессиональным образованием</i>	8082,0	1.4	11314,8
<i>молодой специалист с высшим профессиональным образованием</i>	8082,0	1.5	12123,0
<i>I квалификационная категория</i>	8082,0	1.6	12961,2
<i>высшая квалификационная категория</i>	8082,0	1.8	14574,6
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня, второго			

квалификационного уровня:			
– зав.хозяйством	3720	4,2	15 624,0
ПКГ работников культуры ведущего звена:			
– библиотекарь	7488	1.2	8 985,6
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, первого квалификационного уровня:			
– сторож	3565	4,3	15 329,5
– уборщик производственных и служебных помещений	3565	4,3	15 329,5
– кухонный рабочий	3565	3,9	13 903,5
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, первого квалификационного уровня:			
– повар	3660	3,8	13 908,0
– рабочий по обслуживанию здания	3660	4,2	15 372,0
– техник-электрик	3660	4,2	15 372,0

**Выплаты
за почётные звания, государственные награды**

Для педагогических работников Учреждения, имеющих почетные звания, государственные награды (если имеются два основания, то назначается по одному):

- заслуженный учитель Российской Федерации -15%;
- заслуженный учитель Республики Хакасия - 15%;
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 15%;
- нагрудный знак "За верность профессии» - 15 %.

**Положение
о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, доплат)
в МБОУ «Бейская школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Бейская школа-интернат» разработано на основе Закона Республики Хакасия от 12.11.08 № 65-3 РХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановления Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011 г. № 288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Главы Бейского района от 27 мая 2011 г. № 610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», Приказа Управления образования администрации муниципального образования Бейский район № 199 от 31.05.2011 «О переводе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников.

1.2. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Бейская школа-интернат» (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Бейская школа-интернат» (далее – школа-интернат).

1.3. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников – повышение качества профессиональной деятельности, направленной на обеспечение устойчивого функционирования и развития школы-интерната; стимулирование творческой активности и деловой инициативы работников учреждения.

1.4. Основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

1.4.1. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

1.4.2. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей Образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

1.4.3. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

1.4.4. правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

1.4.5. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

1.5. Оценка осуществляется ежемесячно по итогам профессиональной деятельности работников учреждения;

1.6. По результатам оценки, руководителем школы-интерната в установленном порядке определяются размеры стимулирующих выплат работникам учреждения.

1.7. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится

педагогическому персоналу МБОУ «Бейская школа-интернат» и устанавливается в процентах к базовому окладу.

Рекомендуемый размер данных выплат приведен в таблице.

Стаж работы	Размер выплат в % отношении к базовому окладу
От 5 до 10 лет	До 5 %
От 10 до 20 лет	До 10%
Свыше 20 лет	До 15%

1.8. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период, стимулирующие выплаты не устанавливаются на определенный период времени.

1.9. Стимулирующие выплаты делятся среди работников коллектива согласно критериям оценки результативности деятельности работников, которые фиксируются в оценочных листах работников. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2. Основания и порядок осуществления оценки результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения

2.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в школе-интернате приказом руководителя создаётся Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда за интенсивность и высокие результаты работы педагогам МБОУ «Бейская школа – интернат» (далее Комиссия), состоящий из представителей администрации учреждения, представителя профсоюзной организации школы, иными работниками, подчиненными руководителю непосредственно.

2.2. Председателем Комиссии назначается заместитель руководителя школы-интерната по учебной работе. Председатель Комиссии несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.3. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, срок хранения – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательного учреждения.

2.4. Комиссия в установленные сроки проводит, на основе представленных в оценочном листе материалов, оценку результативности деятельности работника за отчётный период (месяц) в соответствии с критериями, представленными в данном Положении.

2.5. В установленные сроки по приказу руководителя образовательного учреждения, работники передают в Комиссию Оценочный лист (**Приложение 5**), заполненный собственноручно, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.6. Педагоги школы-интерната имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.7. Оценка профессиональной деятельности руководителя школы-интерната производится каждый месяц Управлением образования Бейского района.

2.8. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель профессиональной деятельности педагогического работника в баллах (баллы проставляются в графе «Балл»), затем оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются.

2.9. По итогам работы Комиссии составляется протокол о материальном стимулировании педагогов школы-интерната.

2.10. Установление критериев стимулирования, не связанных с результативностью

профессиональной деятельности педагогов, не допускается.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

3.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

3.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии.

3.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными МБОУ «Бейская школа-интернат», по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

3.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

3.7. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МБОУ «Бейская школа-интернат».

Оценочный лист

Результативности профессиональной деятельности учителя, воспитателя

МБОУ «Бейская школа-интернат».

ФИО педагогического работника: _____ Занимаемая должность: _____

Результативность педагогической деятельности за период: _____

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Обоснование	Самооц. в баллах
Обобщение и распространение педагогического опыта				
1.	Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог психолог», «Социальный педагог», «Вожатское мастерство» и др. (проводимые органами власти)	Всероссийский уровень: Участие (очно)-5 б.; дистанционно – 3 б. Призёр(очно)-7 б.; дистанционно - 5 б. Победитель (очно)- 10 б ;дистанционно – 7 б. Республиканский уровень: Участие(очно)-3б.; дистанционно – 2б. Призёр (очно)-5 б.;дистанционно – 3 б. Победитель (очно)- 7 б.;дистанционно –5 б. Районный уровень: Участие (очно)-2 б.; дистанционно – 1 б. Призёр(очно) – 3б.; дистанционно – 2 б. Победитель (очно) – 5 б.; дистанционно – 3 б. Школьный уровень: Участие – 1 б. Призёр –2 б. Победитель – 3 б.		
2.	Участие в конференциях, семинарах (проводимые органами власти: ХакиРОи ПК; УОБР; ХГУ им Н.Ф Катанова; ЦДТ (без интернет участия); педсоветов, метод. Объединениях (выступления с докладом)	Всероссийский уровень:очно-7б.; дистанционно-3 б. Республиканский уровень: очно- 5 б.; дистанционно-3б. Районный уровень: очно- 3б.; дистанционно- 2 б. Школьный уровень – 2 б. Участие(во всех уровнях без доклада) – 1 б.		
3.	Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов(проводимые органами власти)	Республиканский уровень -7 б. Районный уровень – 5 б. Школьный уровень- 3 б.		
4.	Публикации материалов педагога: (без участия интернет изданиях)	- на сайте ОУ-1б. - в СМИ- 1 б.		
Проектная деятельность педагога				
5.	Участие в проектной деятельности:	Разработка проекта, реализация проекта в школе (мероприятия) – 2 б. Участники реализации проекта- 1 б.		

