

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Красноключинская основная общеобразовательная школа»**

Принято
Протокол Общего собрания
работника МБОУ
«Красноключинской ООШ»
№1 от 26.08.2019 года

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор МБОУ «Красноключинская
ООШ» _____ Сагалакова О.П.
Приказ №24 от 01.09.2018 г.(изменения)
Приказ № 150 от 05.07.2019 г.(изменения)
Приказ № 95 от 20.02.2020 г.(изменения)
Приказ №44 от 28.09.2022 г.(изменения)
Приказ №190 от 28.05.2024 г. (изменения)
Приказ № 131 от 22.02.2025 г. (изменения)

**Положение об установлении заработных плат работников МБОУ
«Красноключинская ООШ»**

1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Красноключинская ООШ» разработано на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011 года № 288 (в ред. Постановлений Правительства Республики Хакасия от 24.10.2011 г. №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) «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Правительства Республики Хакасия от 29.09.2014 г. № 490 «О внесении изменений в Методические рекомендации по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда, утвержденные Постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 г. № 288», Постановления Правительства Республики Хакасия от 18.06.2019 № 208 2о внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 24. 05.2011 № 288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановление Администрации муниципального образования Бейский район от 27 мая 2011 года № 610 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации Бейского района от 19 ноября 2014 года № 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», 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 17 июля 2019 № 410 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, перешедших на новую систему оплаты труда», Постановление Правительства Республики Хакасия от 22.09.2022 № 565 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу образовательных организаций на новую систему оплаты труда», Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2025-2027 г.г., Постановления Администрации Бейского района от 27.09.2022 года № 730 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, перешедших на новую систему оплаты труда», Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Красноключинская ООШ».

2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения 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 учреждения (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 учреждения, 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 учреждения, 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.

5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в учреждении 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 учреждения, 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 учреждения 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 учреждения формируется на календарный год.

Состав фонда оплаты труда работников учреждения 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. Учреждение 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения 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.

Руководитель учреждения при определении размера окладов работников пользуется Методическими рекомендациями по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда.

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.

2.8. Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, 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.

III. Компенсационные выплаты

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

3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- районный коэффициент и надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – коэффициент 1,6;
- за работу в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент - 1,25.;
- 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);
- имеющим высшую квалификационную категорию устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу – 1,8;
- имеющим первую квалификационную категорию устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу – 1,6;
- имеющим статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу – 1,3
- имеющим статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу – 1,4
- имеющим высшее профессиональное образование устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу – 1,3;
- учителям, осуществляющим обучение на хакасском языке в начальных классах, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу в размере 1,13;
- учителям, осуществляющим обучение на хакасском языке в 5-9 классах, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу в размере 1,11;
- выплаты за почетные звания, государственные награды (**Приложение 3**).

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

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

3.4. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

3.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в учреждении 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 работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основе итогов проведенной специальной оценки условий труда) - 12%

- районный коэффициент - 30%

- процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия - до 30% .

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение по должности должна начисляться **сверх МРОТ** (Согласно статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой — четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК):

-совмещение профессий (должностей) – расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	- 100%
-совмещение должностей – интенсивность труда	- 50%
- надбавки за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	-20%
- ☐ повару – за работу у горячих плит	-12%

- уборщику - за работу, связанную с применением дезинфицирующих средств.	-12%
- машинисту-кочегару котельной - за работу, связанную с шуровкой печей	-12%

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

-совмещение профессий (должностей) – расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	- 100%
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%
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 - за создание организованного и дисциплинированного классного коллектива (посещаемость учащихся, воспитанность, общая культура, организация дежурства по школе). - за организацию работы с коллективом учащихся и родителей (система воспитательной работы, качественное проведение классных часов, участие класса в общешкольных делах, охрана здоровья детей (организация питания), сочетание бесконфликтности и требовательности в работе с детьми и родителями); - за организацию работы по социальной защите учащихся, по профилактике правонарушений; - за своевременную и качественную работу по ведению отчетности классного руководителя (ведение классного журнала, личных дел учащихся, проверка дневников учащихся, разработка планов воспитательной работы с классом и индивидуальной работы с педагогически запущенными детьми, ведение паспортов здоровья учащихся, составление характеристик учащихся).	- 15% -7,5%; - 20%; -10%; -20%
Проверка тетрадей по предметам:	
1-4 классы - от ставки (тетради проверяются каждый день); 5-11 классы за проверку письменных работ: русский язык и литература, хакасский язык и литература от ставки (5-й класс после каждого урока у всех учеников, 6-й класс - в первом полугодии - после каждого урока всех учеников, во втором полугодии - после каждого урока у слабых учеников, у остальных - один раз в неделю, 7-9-е классы - один раз в неделю); математика - от ставки (5-й класс - после каждого урока у всех учеников, 6-й класс - в первом полугодии - каждый день, во втором полугодии - один раз в неделю, 7-9-е классы - один раз в неделю);	-10% - 15% -10%

При наполняемости класса менее 14 учащихся размер доплаты уменьшается на 50% от установленного настоящим Положением.	
--	--

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.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (Приложение «Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)»);
- выплаты за стаж педагогической работы (Приложение);
- премиальные выплаты по итогам работы (Приложение).

4.2. 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.

4.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом по учреждению на определенный срок – до одного года.

4.5. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемая работникам учреждения за конкретные достижения в трудовой деятельности.

4.6. Премирование работников производится с учётом высокого качества работы.

Выплата премий производится на основании приказа по учреждению. Премирование работников может производиться по итогам работы за год, за особые достижения в области образования, управленческой деятельности, материально-технического обеспечения учебного процесса.

4.7. Распределение стимулирующего фонда.

Стимулирующий фонд по категориям работников школы распределяется согласно целевых показателей выплаты заработной платы.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплата компенсационного характера производится в соответствии с требованиями раздела III настоящего Положения.

5.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Бейского района Республики Хакасия.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с Показателями оценки

эффективности деятельности учреждения на текущий учебный год либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием срока действия надбавки.

VI. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

6.1. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителя), специалистов и служащих, профессии рабочих.

6.2. 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"

6.3. 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.

VII. Заключительные положения

7.1. Оплата труда других работников, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Красноключинская ООШ»

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	3	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3480	1,0 – 4,30
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3600	1,0 – 4,30
	2	3600	1,0 – 4,30
ПКГ должностей педагогических работников	1	7456	1,0 – 1,60
	2	7728	1,0 – 1,60
	3	7850	1,0 – 1,60
	4	8082	1,0 – 1,80
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	6959	1,0 – 1,50
	2	7656	1,0 – 1,50
	3	8023	1,0 – 1,50
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1	4878	1,0 – 2,78
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	4896	1,0 – 2,77
	2	4914	1,0 – 2,76
	3	4950	1,0 – 2,74
	4	4986	1,0 – 2,72

	5	5022	1,0 – 2,70	
ПКГ «Врачи и провизоры»	1	3892	1,0 – 3,48	
	2	3962	1,0 – 3,42	
	3	4000	1,0 – 3,39	
	4	4038	1,0 – 3,36	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3565	1,0 – 4,30	
	2	3600	1,0 – 4,40	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3660	1,0 – 4,30	
	2	3720	1,0 – 4,32	
	3	3816	1,0 – 4,35	
	4	3888	1,0 – 4,38	
	5	3960	1,0 – 4,40	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	4200	1,0 – 4,30	
	2	4260	1,0 – 4,32	
	3	4320	1,0 – 4,35	
	4	4380	1,0 – 4,38	
	5	4440	1,0 – 4,40	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	4560	1,0 – 4,30	
	2	4620	1,0 – 4,35	
	3	4680	1,0 – 4,40	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	3565	1,0 – 4,30	
	2	3600	1,0 – 4,40	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3660	1,0 – 4,30	
	2	3720	1,0 – 4,34	
	3	3816	1,0 – 4,37	
	4	3888	1,0 – 4,40	».

Приложение 2.
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Красноключинская
ООШ»

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

ПКГ, квалификационный уровень	Размер базового оклада	Повышение коэффициента	Должностной оклад
Должности педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитатель			
<i>высшая квалификационная категория</i>	7850	1,8	14130,0
<i>I квалификационная категория</i>	7850	1,6	12560,0

<i>Имеющие статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием</i>	7850	1,5	11775,0
<i>Имеющие статус молодого специалиста с средним профессиональным образованием</i>	7850	1,4	10990,0
<i>Имеющие высшее профессиональное образование</i>	7850	1,3	10205,0
<i>Остальные педагогические работники</i>	7850	1-1,2	7850-9420
Должности педагогических работников четвертого квалификационного уровня – учитель			
<i>высшая квалификационная категория</i>	8082	1,8	14547,6
<i>I квалификационная категория</i>	8082	1,6	12931,2
<i>Имеющие статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием</i>	8082	1,5	12123,0
<i>Имеющие статус молодого специалиста с средним профессиональным образованием</i>	8082	1,4	11314,8
<i>Имеющие высшее профессиональное образование</i>	8082	1,3	10506,6
<i>Остальные педагогические работники</i>	8082	1-1,2	8082-9698,4
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня, второго квалификационного уровня:			
– зав. хозяйством	3720	4,2	15624,0
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня, первого квалификационного уровня:			
– библиотекарь	7748	1,2	9297,6
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, первого квалификационного уровня:			
– сторож	3565	3,5	12477,5
– уборщик служебных помещений	3565	4,3	15329,5
– машинист (кочегар) котельной	3565	3,85	13725,25
– механик по обслуживанию транспорта	3565	4,3	15329,5
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, первого квалификационного уровня:			
– водитель автобуса	3888	4,4	17107,2
– повар	3660	3,8	13908,0

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Красноключинская
ООШ»

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% ;
- Почетный работник воспитания и просвещения РФ – 10%.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Красноключинская ООШ»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, доплат)
в МБОУ «Красноключинской основной общеобразовательной школе»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке профессиональной деятельности учителей МБОУ «Красноключинской ООШ» (далее Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки профессиональной деятельности учителей МБОУ «Красноключинской основной общеобразовательной школы»

1.2. Оценка профессиональной деятельности учителей МБОУ «Красноключинской ООШ» служит целям повышения качества управления общеобразовательным учреждением и осуществления материального стимулирования педагогов за счёт соответствующих выплат из средств фонда стимулирования общеобразовательного учреждения.

1.3. Задачи оценки профессиональной деятельности педагогов:

получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности педагогов общеобразовательного учреждения на основе экспертной оценки деятельности педагога:

выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности учителей образовательных учреждений согласно полученным данным;

использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

проведение системной самооценки учителей собственных результатов профессиональной деятельности;

усиление материальной заинтересованности педагогов образовательного учреждения в повышении качества образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Красноключинской основной общеобразовательной школы» создаётся комиссия, в состав которой входят: представители администрации школы, членов профсоюза ОУ, представителей Совета школы.

2.3. Председателем комиссии назначается руководитель МБОУ «Красноключинской основной общеобразовательной школы».

2.5. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины её членов. Результаты работы комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся в МБОУ «Красноключинской основной общеобразовательной школе».

2.6. Комиссия на основе представленных педагогами общеобразовательного учреждения материалов самооценки педагога по критериям материального стимулирования, сверенных с данными отчетов МБОУ «Красноключинской основной общеобразовательной школы» осуществляет оценку профессиональной деятельности педагогов.

2.7. Педагоги общеобразовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.8. Оценка профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений производится каждый месяц Управлением образования Бейского района.

2.9. При наличии у работника дисциплинарного взыскания премирование работника не производится.

Условием выплаты надбавок, премий является наличие достаточных средств, предназначенных на оплату труда и другие статьи расходов.

3. Критерии оценки материального стимулирования

3.1. Профессиональная деятельность педагога оценивается комиссией в баллах по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Балл	Само оценка	Оценка эксперт а
1	Освоение обучающимися образовательных стандартов по результатам внешнего мониторинга: - качество знаний (по ступеням обучения):			
	80 - 100%	10 баллов		
	70 - 79%	8 баллов		
	60 - 69%	6 баллов		
	50 - 59%;	5 баллов		
2	- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору) и ВПР за каждый предмет (1 раз в год):			
	• успеваемость учащихся по предмету: 100%	4 баллов		
	95 - 99%	3 балла		
	91 - 94%	2 балла		
	90% и ниже;	0 баллов		
	• качество знаний по предмету:			
	75 - 100%	20 баллов		
	65 - 74%	15 баллов		
	55 - 64%	10 баллов		
3	Результаты выступления обучающихся на олимпиадах, конкурсах научно-практических конференциях (очных) и т.п. - наличие призёров (I, II, III место) муниципальных олимпиад и конкурсов:	3 балла за каждого		
	- наличие призеров (I, II, III место) республиканских олимпиад и конкурсов;	8 баллов за каждого		
	- наличие призеров (I, II, III место) российских олимпиад и конкурсов.	10 баллов за каждого		
4	Участие педагога без выступлений очно на мероприятиях (семинары, НПК, педчтения, засед. РМО (без учета вебинаров и заочных участия) и др. при наличии сертификатов участия - на районном уровне	1		
	-на республиканском уровне	2		
	-на всероссийском уровне	3		

	- не участвует	0 баллов		
5	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: победители и призеры, лауреаты:			
	- федерального уровня;	10 баллов		
	- республиканского уровня.	8 баллов		
	- муниципального уровня	5 баллов		
6	Участие в семинарах, вебинарах, педчтениях, НПК, и др. с выступлениями, открытыми уроками, мастер-классами и др.: - федерального (межрегион.)	10		
	-республиканского	8		
	муниципального	5		
	- активно работает в школьных методических объединениях (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений и др.)	1		
7	Научный потенциал педагога (наличие личных публикаций, кроме интернет-публикаций):			
	наличие личных публикаций всероссийского уровня;	10 баллов		
	наличие личных публикаций республиканского уровня.	8 баллов		
8	Уровень исполнительской дисциплины педагогов, обслуживающего персонала (библиотекаря, техперсонала) (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации, качественное проведение мероприятий, выпуск стенгазет, буклетов, выпуск печатных материалов и др.):			
	- высокий 5 баллов:	5		
	- хороший 3 балла;	3 балла		
	- средний или низкий.	0 баллов		
9	Выплаты за интенсивность и высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ (выполнение дополнительных обязанностей: ведение сайта, отчетность за питание, ведение отчетности социального педагога, проведение общешкольных воспитательных мероприятий, выполнение отчетности по учебно-воспитательной работе и т.д.)	до 25 баллов		
	ИТОГО			

3.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности образовательного учреждения в баллах (баллы проставляются в графе «Балл»), затем оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются.

3.3. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется по итогам работы комиссии, подписывается председателем и членами комиссии, являясь основанием для издания приказа о материальном стимулировании педагогов общеобразовательного учреждения.

3.4. Установление критериев стимулирования не связанных с результативностью профессиональной деятельности педагогов не допускается.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

4.2. 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.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

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

4.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными МБОУ «Красноключинской основной общеобразовательной школы», по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

4.6. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

4.7. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МБОУ «Красноключинской ООШ».

Приложение 5

5.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда» (ст. 133 ТК РФ).

5.2. Оклад может быть меньше МРОТ. Заработная плата включает в себя кроме оклада компенсационные выплаты, различные надбавки и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ). Таким образом, с учетом всех надбавок к окладу или поощрений работник получает сумму, большую или равную МРОТ. Если зарплата работника все-таки меньше установленного минимального размера оплаты труда, работодателю необходимо произвести доплату до величины МРОТ.