

«Согласовано» Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ГБОУ школы-интерната с.Обшаровка протокол от «27» июня 2025 г. №15	«Утверждаю» Директор ГБОУ школы-интерната с.Обшаровка Н.В.Шабашева Приказ от «27» июня 2025 г. № 286
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области «Школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья с. Обшаровка
Приволжского района Самарской области»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями в редакции Постановления Правительства Самарской области от 25.03.2022 №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», с изменениями в редакции Постановления Правительства Самарской области от 18.04.2017 №245 и 14.02.2018 №78, приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с учетом внесенных изменений приказом от 18.01.2012 №4-од, приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од, Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» с учетом внесенных изменений приказом от 12.10.2015 №362 и приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 № 141-од, в целях реализации новой системы оплаты труда, направленной на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, Приказа министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 №10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжения министерства образования

и науки Самарской области от 15.07.2017 №486-р «Об утверждении методических

рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями) в редакции Постановления Правительства Самарской области от 13.01.2016 №3, приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 №408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 01.02.2017 №62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 08.12.2017 №798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», Постановления Правительства Самарской области от 22.02.2018 №93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Данное Положение распространяется на всех работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с. Обшаровка Приволжского района Самарской области» (далее – Учреждение).

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.5. Заработная плата работников Учреждения формируется за счет следующих источников финансового обеспечения:

1.5.1. оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе «Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на содержания одного обучающегося (воспитанника) в общеобразовательной школе-интернате»;

1.5.2. ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения;

1.5.3. ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

1.5.4. ежемесячной денежной выплаты в размере 10000 (десяти тысяч) рублей молодым специалистам, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу в течение года по трудовому договору по педагогической специальности в Учреждение, являющимся основным местом их работы, после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

1.7. Среднемесячная заработная плата директора и работников Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на содержание одного обучающегося (воспитанника) в общеобразовательной школе-интернате, перешедших на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

2.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Заработная плата выплачивается работникам в полном объеме в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 число каждого месяца.

2.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой (оклады), специальной (компенсационные выплаты), стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

2.5. Нормативный фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:
базовой части (оклады) в размере 55,23 %;
специальной части (компенсационные выплаты) в размере 18,32 %;
стимулирующей части в размере 26,45 %.

В состав базовой части нормативного фонда оплаты труда включается оплата труда работников Учреждения по штатному расписанию и тарификации и рассчитывается на основании окладов. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Базовая часть может быть увеличена за счет специальной части.

Специальная часть может быть увеличена за счет базовой части.

2.6. Размер оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается министерством образования и науки Самарской области на основании базового оклада руководителя и надбавки. Базовый оклад состоит из группы по оплате труда, к кото-

рой отнесено образовательное учреждение, квалификационной категории руководителя, присвоенной по результатам аттестации.

2.7. Заработная плата работников Учреждения включает в себя вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат, дополнительных выплат, установленных Правительством Российской Федерации и Самарской области.

2.8. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из более высокого размера должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9. Изменение размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и медицинских работников производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.10. Согласно статьи 133 ТК РФ 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 (МРОТ).

В случае если педагогический работник, осуществляющий образовательный процесс отработал месяц полностью и выполнил норму часов согласно тарификации, то за норму часов учебной нагрузки из расчёта 18 часов в неделю, согласно приказа Минобрнауки от 22.12. 2014 № 1601, выплачивается заработная плата не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Для сравнения заработной платы учителя (ставки) с МРОТ не учитываются доплаты за классное руководство, так как указанные выплаты являются доплатой компенсационного характера за выполнение дополнительной работы, которая не входит в круг должностных обязанностей учителя, а также другие выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы.

Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс рассчитывается по формуле: $Д_{мрот} = МРОТ - ((БЗ/Ч \text{ учн}) * 18) + Св + Мл + Мсп$ (если $< МРОТ$), где $Д_{мрот}$ - доплата до минимального размера оплаты труда МРОТ;

БЗ – базовая зарплата учителя за все часы учебной нагрузки по тарификации;
Ч учн - фактическая учебная нагрузка по тарификации;
Св - весь объём стимулирующих выплат;
Мл – выплаты подработникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
Мсп- выплаты молодым специалистам.
Выплата за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов за неделю, выплачивается после доведения заработной платы до МРОТ.

2.11. В случае образования экономии нормативного фонда оплаты Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами, разрабатываемыми Учреждением.

2.12. Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

2.13. Оплата труда работников Учреждения, в т.ч. заместителей руководителей производится на основании трудовых договоров, заключённых руководителем с данными работниками.

2.14. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения учитывается группа по оплате труда руководителя, к которой относится Учреждение.

2.15. Педагогическим работникам Учреждения, на которых приказом руководителя Учреждения возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение в сумме 2015 рублей на 12 и выше обучающихся в классе. При меньшей наполняемости класса ежемесячное вознаграждение рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

2.16. Денежная выплата молодому специалисту, в возрасте не старше 30 лет, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников в сумме 10000 рублей производится в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу.

2.17 Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установ-

ленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Индексация заработной платы осуществляется на основании Постановления Правительства Самарской области «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы» в случае увеличения должностного оклада, введением дополнительных выплат, при выплате стимулирующих выплат путем увеличения стоимости 1 балла.

2.18 Осуществление деятельности по классному руководству является дополнительной работой, к которой применяются нормы статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе нормы об отмене поручения о выполнении классного руководства.

2.18.1 Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 10000 рублей на каждый из двух классов (постановление Правительства Самарской области от 22 мая 2020 года № 345 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»).

2.18.2 Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

2.18.3 Возможна отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

2.18.4 Возможно временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника (более 3-х дней), осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения

2.18.5 В Учреждении установлена нормативная наполняемость класса в количестве 12 человек в соответствии с Уставом Учреждения. В классах с численностью

обучающихся не менее установленной наполняемости в части вознаграждения за счет средств областного бюджета выплачивается в размере 2015 рублей. В классах с численностью обучающихся меньше установленной наполняемости в части вознаграждения за счет средств областного бюджета определяется в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

2.18.6 Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

2.19 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему, и фактически произведённой оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности.

3 Порядок распределения специального фонда оплаты труда

3.1 В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

- повышение должностных окладов работникам за работу в Учреждении на 15%;
- выплаты компенсационного характера (производятся с учетом повышения должностных окладов работников на 15%).

3.2 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ:

- надбавка за работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся с ОВЗ повышение оклада производится на 20%;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (работа у горячих плит 10% от нагрузки и т.д.)
- доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) в размере 20%;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации.
- заведование специальными учебными кабинетами;
- проверка тетрадей и письменных работ учителям русского языка и литературы, начальных классов, математики – 10% от нагрузки;
- проверка тетрадей и письменных работ учителям по предметам (география, биология, история, трудовое обучение, ОСЖ) – 5 % от нагрузки;
- руководство методическими объединениями;
- выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- доплата руководителю за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей, утвержденная приказом Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

4 Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1 В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера, определяющиеся критериями результативности и качества работы работников Учреждения;
- премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю Учреждения;
- надбавки руководителю и сотрудникам Учреждения (в том числе надбавка за выслугу лет).

4.2 Премирование работников Учреждения осуществляется за учебный год, за полугодие, четверть, квартал, месяц. Основанием для премирования служат: подведение итогов работы Учреждения за четверть, полугодие, учебный год, результаты олимпиад, научно-практических конференций (городских, окружных, областных), проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения, применение в работе достижений науки и передовых методов труда, укрепление учебно-материальной базы, подготовка к смотрам, конкурсам, конференциям, олимпиадам, результаты смотров, конкурсов, конференций, олимпиад, увеличение объема работы, выполнение особо важных и срочных работ, подготовка Учреждения к новому учебному году.

4.3 Работники Учреждения могут премироваться за многолетний плодотворный труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям, за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы.

Премии не ограничиваются предельными размерами.

Премии выплачиваются на основании приказа директора Учреждения.

4.4 Надбавки устанавливаются:

педагогическим работникам:

- за высокое качество воспитания обучающихся, организаторскую деятельность, социально-педагогическую работу до 50% от оклада;
- за развитие и внедрение инновационных программ до 50% от оклада;
- за внедрение информационных технологий до 50% от оклада;
- за интенсивность и напряжённость от 50% от оклада;

административным работникам, учебно-вспомогательному и техническому персоналу:

- за интенсивность и напряжённость от 50% от оклада;
- за качество работы до 50% от оклада;
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей до 50% от оклада.

4.5 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

4.5.1 при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

4.5.2 при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

4.6 Условия и порядок снижения надбавок стимулирующего характера. Надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

4.7 Стимулирующая выплата руководителю устанавливается на основании распоряжения Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

4.8 Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.9 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

При переводе сотрудника с одной должности на другую (при изменении штатного расписания) стимулирующие выплаты сохраняются.

4.10 Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника в связи с крайне тяжелым материальным положением, на дорогостоящее лечение и обучение, в связи со смертью близких родственников.

4.11 Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Учреждения (кроме руководителя Учреждения) устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

4.12 Общая сумма выплаченных в течение года руководителю Учреждения стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ работников Учреждения.

5 Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

5.1 Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей.

5.2 Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения ведётся экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур

мониторинга и оценки.

5.3 В мониторинге результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителями МО Учреждения, результаты самоанализа работников Учреждения.

5.4 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются 1 раз в полугодие по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями по результатам работы за полугодие в соответствии с Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера Учреждения.

5.5 На основании протокола заседания экспертной комиссии по определению доплат стимулирующего характера Учреждения в течение 10 дней издается приказ. Выплаты производятся ежемесячно в течение следующего полугодия.

6 Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда

6.1 Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера Учреждения (далее Комиссия) на заседаниях, проводимых по окончании полугодия.

6.2 Заседания проводятся после представления работниками Учреждения материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями по форме, утверждённой руководителем Учреждения.

6.3 На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения за полугодие по каждому работнику Учреждения (кроме руководителя Учреждения).

6.4 Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки (в течение 2 календарных дней).

6.5 Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

6.6 С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.7 Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлёкшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.8 По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу и издается приказ руководителя Учреждения об утверждении размеров поощрительных выплат.

6.9 Стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам делится на:

- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам педагогического персонала;
- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам технического персонала;
- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам административного персонала.

6.10 Цена 1 балла определяется по формуле:

стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам делится на сумму баллов, набранные всеми сотрудниками Учреждения данной категории.