



АДМИНИСТРАЦИЯ БЕЛИНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 4 марта 2025 г. № 128
г. Белинский

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Белинского района Пензенской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального района Белинский район Пензенской области, Администрация Белинского района **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Белинского района Пензенской области (далее – Положение).
2. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации Белинского района Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы местной администрации.

Глава Белинского района

С.А.Сорокин

Принято на собрании
трудового коллектива

Протокол № 3 от 06.03.2025 г.

Утверждено
Постановлением администрации
Белинского района
Пензенская область
от 04 марта 2025 года № 128

Утверждаю
Директор МОУ СОШ им. И.И.Пушанина
с. Пушанина Белинского района
Пензенской области
_____ Е.В.Мирошкина
Приказ № 30/2 от 06.03.2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза
Ивана Ивановича Пушанина с. Пушанина
Белинского района Пензенской области

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Белинского района Пензенской области (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Белинского района Пензенской области (далее - образовательные организации, Учреждения), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Белинского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Правительства Пензенской области от 24.04.2024 № 261-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организациях Пензенской области», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные

принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными актами администрации Белинского района.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за

счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.5. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в образовательных организациях регулируется коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, администрации Белинского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

2. Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях; уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, администрации Белинского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат,

доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях (приложение № 6).

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (приложение № 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{п.р}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{п.р} = \frac{O_{\phi}^{п.р} \cdot \Phi_{н}}{H_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{п.р}$ - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{п.р}$ - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации;

$\Phi_{н}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012;

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков,

составляемых в образовательной организации.

2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

- в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (ставки) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.10. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся.

2.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении № 8. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма

оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.13. Заработная плата заместителей руководителей образовательных организаций состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.14. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 2.

2.15. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_{\phi}^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\phi}^{УВП}$ - оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

2.16. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.17. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих даны в приложении № 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.18. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

2.19. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{о}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$ - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{раб}}$ - оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$ - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{\text{раб}}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

Порядок расчета компенсационных выплат

2.20. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение № 6).

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного

характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.22. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.23. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в приложении № 7.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.24. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.25. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию (первая категория, высшая категория), статус «молодой специалист» (приложение № 4)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- направленные на стимулирование работника к качественному результату

труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.27. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда работникам образовательных организаций может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации в пределах выделенных ассигнований на оплату труда в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети и самого сотрудника производится выплата близким родственникам) в размере минимальной оплаты труда;
- при праздновании юбилея (женщины – 50 лет, мужчины – 60 лет) и в связи с достижением пенсионного возраста не более 6 000 рублей;
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в размере минимальной оплаты труда;
- при рождении ребёнка не более 6 000 рублей;
- в связи с вступлением в брак не более 6 000 рублей.

2.28. При предоставлении ведущему бухгалтеру, обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу ежегодного оплачиваемого отпуска производится выплата материальной помощи в размере 5000 рублей.

Материальная помощь рассчитывается пропорционально отработанному работником времени в календарном году, при наличии экономии бюджета.

2.29. Установить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, на которых возложено исполнение функций классного руководства и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

- 10 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах)
- 5 000 рублей в месяц советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

2.30. Выплата премий:

- ведущему бухгалтеру за качественную и своевременную сдачу квартального и годового отчёта выплачивать премию в размере минимальной оплаты труда;
- педагогам, заместителям директора по УР и ВР, педагогам дополнительного образования, классным руководителям за качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей (за работу в системе ФИС ФРДО; ГИС «Энергосбережение»; подготовку отчёта по самообследованию школы за учебный год; участие в военно-полевых сборах, туристических слётов, военно-спортивной игре «Орлёнок», Спартакиада допризывной молодёжи, «Сурский рубеж»; «Зарница 2.0»; за работу по проекту

«Билет в Будущее»; за организацию экскурсий за пределы области по проекту «Культурная суббота» и «Культурная палитра»; проведение и участие в школе, районе, области семинаров и открытых уроков, конференций, мастер-классов; проверок районного и областного уровней; за работу с документацией к выдаче аттестатов, приёме школы; за подготовку обучающихся в конкурсах Федерального значения «Большая перемена», «Вектор успеха», «Умники и Умницы Пензенского края»; за участие педагога в значимых педагогических конкурсах «Флагманы образования», «Классная тема», «Учитель года», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дуэт», «Наставничество», «Быть, а не казаться», «КраеФест»; за высокие показатели обучающихся по итогам четверти, учебного года и за высокие результаты после сдачи ОГЭ и ЕГЭ) выплачивать премию по усмотрению руководителя в размере не более 12 000 тысяч рублей.

- педагогам, заместителям директора по УР и ВР, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, библиотекарю, завхозу, секретарю и обслуживающему персоналу разовую премию по итогам года по усмотрению руководителя в размере не более 12 000 тысяч рублей;

- работникам, педагогам, библиотекарю за ведения делопроизводства выплачивать премию по усмотрению руководителя в размере не более 5 000 тысяч рублей

- водителям в связи с производственной необходимостью и расширение зоны обслуживания выплачивать премию по усмотрению руководителя в размере не более 5 000 тысяч рублей.

2.31. Ведущему бухгалтеру:

Ежемесячная процентная надбавка за непрерывную работу (выслугу лет) в образовательном учреждении выплачивается к окладам в следующих размерах:

- от 1 до 8 лет – 10 %;
- от 8 до 13 лет – 15 %;
- от 13 до 18 лет – 20 %;
- от 18 до 23 лет – 25 %;
- свыше 23 лет – 30 %.

В общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет включается:

- время работы в должности руководителя, бухгалтера, экономиста, специалистов в бухгалтериях предприятий, учреждений, организаций, налоговых органах независимо от организационно — правовых форм и форм собственности, ведомственной подчиненности;

- стаж работы в органах местного самоуправления, органах исполнительной власти Пензенской области.

2.32.1. За интенсивность и высокие показатели — до 200% от должностного оклада;

2.32.2. За качество выполняемых работ – до 200% от должностного оклада.

2.33. Водителю:

2.33.1. За напряженность и сложность до 150 % от должностного оклада;

2.33.2.За ненормированный день – 25 % от должностного оклада;

2.33.3.За качество выполняемых работ – 50 % от должностного оклада.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. Фонд оплаты труда образовательных организаций формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ, обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Белинского района и средств образовательной организации, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100 % обеспечения педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

3.2. При формировании проекта бюджета Белинского района на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательных организаций на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, Белинского района с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- стимулирующей части.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области, Белинского района на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Пензенской области, Белинского района.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям муниципальных услуг.

3.4. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1
к Положению

**Базовые оклады (ставки)
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников муниципальных образовательных организаций (в соответствии с
приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования»
от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог;	14731
3 квалификационный уровень	педагог-психолог;	15328
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15949

Приложение № 2
к Положению

**Базовые оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала образовательных организаций
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп
общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов
и служащих» (с последующими изменениями))**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	13364
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по информационным ресурсам	13763
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	14173
4 квалификационный уровень	механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15035
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер;	15487
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16922

Приложение № 3
к Положению

**Базовые оклады
прочих работников образовательных организаций из числа
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»
(с последующими изменениями))**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож; уборщик служебных помещений; повар	12229
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель	12975
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13364
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13763
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	14173

**Перечень
ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного)
характера по профессиональной квалификационной группе
должностей педагогических работников муниципальных
образовательных организаций**

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	350 650 980 1400
Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория Педагог-наставник Педагог-методист	4640 2320 6100 4100
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников <*>	6100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения

военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию (за исключением «педагог-методист», «педагог-наставник»), статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Приложение № 5
к Положению

**Базовые коэффициенты
специфики работы (применяемые по профессиональным
квалификационным группам при установлении окладов и ставок
работников образовательных организаций с учетом специфики
работы в образовательных организациях (классах, группах)
в зависимости от их типов или видов)**

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением.	0,20

Примечание:

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении;

В случаях, когда работники образовательных организаций имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Приложение № 6
к Положению

Таблица 1

**Перечень
выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Виды работ	Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
За работу с вредными условиями труда	до 0,12
За работу с опасными условиями труда	до 0,24

Таблица 2

**Перечень
выплат работникам образовательных организаций Белинского района
за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных**

Виды работ	Коэффициент за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время	не менее 0,35
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение № 7
к Положению

**Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей,
работникам по профессиональной квалификационной группе
должностей педагогических работников образовательных
организаций**

Наименование выплаты	Размер, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, рублей	Размер, рублей
За проверку письменных работ		
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1-4 классах, в классах наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся	от 940 до 1900	X
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, в классах наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся	от 1400 до 2320	X
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку, в классах наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся	от 940 до 1900	X
За классное руководство		
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в классах наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся	x	3420 - 5125
За заведование:		
за заведование кабинетами, лабораториями	x	не более 1400
за заведование учебными мастерскими	x	не более 2780
за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	x	не более 4640
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных организациях	x	не более 2320
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (в случае отсутствия квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник»)	x	не более 2320

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема, установленного им при тарификации;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;

- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательной организации (классах, группах) и выплат стимулирующего характера, носящих обязательный (постоянный) характер) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.1. При преподавании в общеобразовательных организациях, работников,

занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 0,20;
- для доцента, кандидата наук - 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания «Заслуженный» - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Приложение № 9
к Положению

I. Критерии

для начисления стимулирующих выплат педагогам, классным руководителям, воспитателям ГПД в общеобразовательных организациях Белинского района за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности

№ п/п	Критерии для премирования	Баллы
1. Официально зафиксированные достижения учащихся в очных олимпиадах с подтверждением официального статуса (ВСОШ и т. п.)		
	а) на районном уровне:	
	призеры	1
	победители	1,5
	б) на областном уровне:	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёры	3
	победитель	5
2. Позитивные результаты внеурочной предметной и воспитательной деятельности		
1.	Официально зафиксированные достижения в конкурсах исследовательских работ: («Старт в науку», НПК и т. п.)	
	а) на уровне школы:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	б) на районном уровне:	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
	в) на областном уровне:	
	грамота	2
	призёры	3
	победитель	4
	г) на всероссийском уровне:	
	грамота	3
	призёры	5
	победитель	10
2.	Официально зафиксированные достижения в проектной деятельности (социально-значимые проекты и т.д.)	
	а) на муниципальном уровне	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	б) на региональном/федеральном уровне	
	участие	2
	призёры	3
	победитель	4
3.	Официально зафиксированные достижения в спортивной деятельности (мероприятия, соревнования):	
	а) на районном уровне:	
	призёры	1
	победитель	2

	б) на зональном уровне:	
	грамота	1
	призеры	2
	победитель	3
	в) на областном уровне:	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призеры	2
	победитель	3
4.	Достижения культурно – массовой деятельности (конкурсы хоровых коллективов, фестивали)	
	а) на районном уровне:	
	грамота	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	б) на областном уровне:	
	грамота	1
	призёры	1,5
	победитель	2
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
5.	Официально зафиксированные достижения в предметных конкурсах различной направленности	
	а) на районном уровне:	
	грамота	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	б) на областном уровне:	
	грамота	1
	призёры	1,5
	победитель	2
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) интернет – конкурсы (олимпиады):	
	от 5 учащихся и больше	0,5
6.	Вовлечение обучающихся в социально-значимую, внеурочно-досуговую деятельность	
	а) в пределах области	1
	б) за пределами области	2
7.	Организация и проведение творческих конкурсов:	
	1. Сочинений:	
	а) на районном уровне:	
	призёры	1
	победитель	2
	б) на областном уровне:	
	грамота	1,5
	Призеры	2
	победитель	3
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	2
	призеры	3
	победитель	5
	2. Плакатов, рисунков, стихов, поделок, фотографий:	
	а) на районном уровне:	

	грамота	0,2
	призёры	0,5
	победитель	1
	б) на областном уровне:	
	грамота	0,5
	Призёры	1
	победитель	2
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёры	1,5
	победитель	2
3. Повышение профессионального мастерства педагога		
1.	Участие педагога в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения, уроки, мастер-классы)	
	а) на уровне МО школы (мастер-класс, открытый урок)	1
	в) на районном уровне	3
	г) на областном уровне	5
	д) на всероссийском уровне	7
2.	Участие (очное) педагога в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дуэт», «Воспитать человека», «Самый классный» и т. п.)	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	15
	победитель	20
	б) на областном уровне:	
	грамота	5
	призёр	20
	победитель	25
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	10
	призёр	35
	победитель	40
3.	Участие педагога в интернет-конкурсах, олимпиадах (по рекомендациям Министерства Просвещения РФ и Министерства образования Пензенской области)	
	Грамота	1
	Призер	2
	победитель	3
4.	Наставничество	
	Закрепление приказом по школе учителя – наставника за молодым педагогом (ежемесячно)	2
5.	Публикации педагога:	
	а) в печатных изданиях (журналы, сборники статей)	5
	б) в образовательных соц. сетях, на личных сайтах	0,5
6.	Результаты общественного признания педагогической деятельности педагога (поощрения, награды)	
	а) муниципальный уровень	1
	б) региональный уровень	2,5
	в) федеральный уровень	5
4 . Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
1.	Работа в школьном оздоровительном лагере:	

	1. в качестве начальника а) летний период	20
	б) в течении учебного года	10
	2. в качестве воспитателя (за смену)	10
2.	Доплата педагогам:	
	а) за дополнительную работу в каникулы	2
	б) за участие в проекте «Культурная суббота» - поездка по району - поездка в областной центр - поездка за пределы области (в зависимости от расстояния и количества детей)	1 3 от 5-до 20
	в) ведение протоколов совещаний при директоре, педсоветов	1
	г) работа в составе комиссий, жюри (за каждое мероприятие)	0,5

II. Критерии

для начисления стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу общеобразовательных организаций Белинского района

№ п/п	Критерии для премирования	Баллы
	1. Заместитель директора по учебной работе	
1.	Профессиональные условия развития педагогических работников	
	а) Методическое сопровождение участников профессиональных конкурсов муниципального уровня и выше (методическая и консультационная помощь)	2
	б) Своевременная организация и сопровождение аттестации, повышения квалификации педагогических кадров	1
2	Участие (личное) в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	1
	б) на районном уровне	2
	в) на областном уровне	3
	г) на всероссийском уровне	5
3	Размещение, публикация авторских (собственных) работ	2
4	Работа с молодыми специалистами в качестве наставника (по официальному приказу школы)	5
	2. Заместитель директора по воспитательной работе	
1.	Эффективность управленческой деятельности	
	Методическое сопровождение участников профессиональных и творческих конкурсов муниципального уровня и выше (участие педагогов в научно-исследовательской деятельности, опытно- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	2
2	Участие (личное) в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	2
	б) на районном уровне	4
	в) на областном уровне	5
	г) на всероссийском уровне	7
3.	Размещение, публикация авторских (собственных) работ	2
4.	Работа с молодыми специалистами в качестве наставника (по официальному приказу школы)	2

III. Критерии

для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательных организаций Белинского района из категории «прочие».

№ п/п	Критерии для премирования	Баллы
	1. Логопед	
1.	Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы):	

	а) на районном уровне:	
	участие	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	участие	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
	2. Педагог-психолог	
1.	Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы), рекомендованных Министерством просвещения РФ и Министерством образования Пензенской области	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
	3. Социальный педагог	
1.	Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы):	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	

	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	Результативность работы с подростками «группы риска», состоящих на различного вида профилактических учётах	1,5
4. Вожатая, советник директора по воспитанию		
1.	Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы):	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	Работа с одаренными детьми А). проектная деятельность Б) конкурс портфолио	1 1
5. Библиотекарь		
1.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение опыта библиотекаря (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	Высокая читательская активность обучающихся (по факту мониторинга), более 80% от общего количества обучающихся в школе	0,5

Примечание:

- стоимость балла определяется ежемесячно;
- в случае не выплаты стимулирующей надбавки по причине отсутствия своевременной информации, оплату произвести начисление в следующее распределение;
- баллы начисляются за участие каждого обучающегося, спортсмена, но за команду в целом.