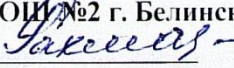


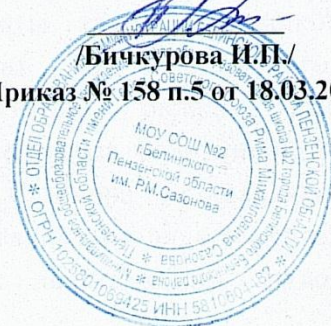
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БЕЛИНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2  
ГОРОДА БЕЛИНСКОГО БЕЛИНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА РИМА МИХАЙЛОВИЧА САЗОНОВА  
(МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова)

442250 Пензенская область, г. Белинский, пл. Советская, 10,  
ИНН 5810004482 ОГРН 1025801069425  
☎ тел. (84153) 2-15-33

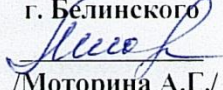
Рассмотрено на собрании  
трудового коллектива  
от 21.02.2022 г.  
Протокол № 2

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СОШ №2 г. Белинского  
  
/Рахманина Н.Н./

«Утверждаю»  
Директор МОУ СОШ №2  
г. Белинского  
  
/Бичкурова И.П./  
Приказ № 158 п.5 от 18.03.2022 г.



Принято на заседании  
Педагогического совета  
от 18.03. 2022 г.  
Протокол № 6

«Согласовано»  
Председатель Управляющего  
совета МОУ СОШ №2  
г. Белинского  
  
/Моторина А.Г./

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №2**  
**города Белинского Белинского района Пензенской области**  
**имени Героя Советского Союза Рима Михайловича Сазонова**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Оплата труда работников МОУ СОШ №2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области и органов местного самоуправления Белинского района.

Оплата труда работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова определяется их личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова включает: базовый оклад по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей организации, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами организации по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.3. Размер заработной платы работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»; объемов учебной (педагогической) работы;

размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности.

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера;

ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере **5000 рублей** с 01.09.2020. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства;

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

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).  
Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад - минимальный оклад, ставка заработной платы работника МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника устанавливается в трудовом договоре исходя из установленных настоящим Положением базовых окладов (базовых ставок заработной платы).

1.5. Базовые оклады работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Применение базовых окладов работников МОУ СОШ №2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком данной образовательной организации.

1.6. Руководитель МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова: проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляют их заработную плату;

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;

несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

1.7. Материальное стимулирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

Материальное стимулирование остальных работников, включая заместителей руководителей образовательной организации, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и принятыми в установленном порядке локальными актами образовательной организации.

1.8. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в организации, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад.

1.10. Расходы по оплате труда работников, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного в бюджетных ассигнованиях соответствующей образовательной организации, включая внебюджетные источники.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организации региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а так же средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации. В организации, финансируемых на основании утверждаемого учредителем плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетных расходов, в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход направленными на оплату труда работников организации.

1.12. Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ №2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):  
$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

1.13. Объем стимулирующей части определяется по формуле:  
$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S,$$
 где S - стимулирующая доля ФОТ.

1.14. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МОУ СОШ №2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Здесь учитываются различные виды предусмотренных разделом 7 настоящего Положения повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.15. Штатное расписание МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью

организация при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.

1.16. Индексация заработной платы работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования Белинский район на очередной финансовый год.

1.17. Оплата труда других работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

## **2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников МОУ СОШ №2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего Положения.

2.4. Объем учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.6. Должностные оклады указанным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

2.7. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

2.8. При возложении на учителей организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.9. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников организации без занятия штатной должности в этом же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.10. Привлечение отдельных работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников организации.

### **3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы работников, относимых к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общепрофессиональных служащих, руководителей структурных подразделений.**

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования организации.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований

к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением № 1 к Положению.

3.3. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы учреждения посредством умножения базового оклада, определенного в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения:

$$Д(С) = (БО \times Кобр) + (БО \times Ккат) + (БО \times Кстаж) + (БО \times Кспец),$$

где Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы) работника образовательного учреждения;

БО - базовый оклад работника образовательной организации;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.1 настоящего Положения;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Кстаж - повышающий коэффициент учета за стаж педагогической деятельности, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Кспец - повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных организациях, устанавливаемый в соответствии с п. 3.7 настоящего Положения.

3.4.1. Базовые оклады, определенные в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, увеличиваются на повышающие коэффициенты:

3.4.1.1. Повышающий коэффициент за учёную степень рекомендуется устанавливать образовательной организацией самостоятельно в пределах выделенных ассигнований; рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – **0,036**.

3.4.1.2. **За квалификационную категорию:**

**высшая квалификационная категория - 0,5;**

**первая квалификационная категория - 0,25;**

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования, состоящих в штате образовательной организации, рекомендуются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

**3.5.1. За выслугу лет:**

**при выслуге лет от 2 до 5 лет - 0,035;**

**при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,07;**

**при выслуге лет от 10 до 20 лет - 0,105;**

**при выслуге более 20 лет - 0,15.**

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от общего стажа работы в данной организации.

**3.5.2. За наличие званий:**

работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель";

работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - **0,1**.

Надбавки за выслугу лет и наличие званий рассчитываются, исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за выслугу лет и наличие званий не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.6. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (ставки) осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) отдельным категориям работников за специфику работы в организации устанавливаются с применением следующих повышающих коэффициентов по сравнению с установленным в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения должностным окладом (ставкой заработной платы):

<b>Виды труда, за которые производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы)</b>	<b>Повышающие коэффициенты</b>
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	



работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	0,25
учителям и другим педагогическим работникам за работу с детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, с детьми инвалидами, с девиантным поведением, в том числе в классах	0,20
учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	0,20

В случаях, когда отдельным категориям работников предусмотрено повышение базовых окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.8. Перечень работников и конкретные размеры повышающих коэффициентов за специфику работы к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

3.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по основаниям, установленным пп.3.4, 3.7 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.10. Повышения (должностных окладов(ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным в данном разделе, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.11. Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам школы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам школы – **0,35**.

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с организацией, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (исчисляя периоды 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).

3.12. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Пензенской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на

обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Пензенской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

#### **4. Установление должностных окладов руководителю муниципальной образовательной организации, заместителям руководителя.**

4.1. Заработная плата руководителя МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова, его заместителей, состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

4.2. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год.

4.3. Должностной оклад руководителя МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова, подведомственного Отделу образования администрации Белинского района Пензенской области устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данной организации за прошедший финансовый год и коэффициента в зависимости от отнесения организации к группе по оплате труда руководителя.

4.4. К основному персоналу МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организации, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательной организации приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

4.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя организации:

Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается, начиная с начала календарного года, один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4.6. Средняя заработная плата работников основного персонала МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера

работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

4.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.

4.8. В численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая штатная единица).

Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчёте средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

в) Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

4.9. Руководителю, заместителям руководителя организации в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.9.1. За наличие ученой степени:

руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук - **0,2**;

руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук - **0,3**.

4.9.2. За наличие званий:

Надбавка за квалификационную категорию, наличие званий, ученой степени рассчитывается исходя из базового оклада руководителя структурного подразделения по второму квалифицированному уровню ПКГ.

Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, наличие званий, ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (несколько почетных званий) и ученой степени) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

4.11. Дополнительная оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя организации, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

4.12. Объем часов преподавательской работы руководителя образовательной организации определяется руководителем отдела образования администрации Белинского района на один учебный год или полугодие, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.

## **5. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников.**

5.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

5.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. Установленная учителям, преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, преподавателей осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, преподавателей производится следующим образом: в

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

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю, преподавателю следует выплачивать 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 независящим от учителя, преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

5.4. В учебную нагрузку учителей 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 число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия, и к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

5.5. 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 руководящего, административно-хозяйственного 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.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## **6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы 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.

6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

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).

6.3. 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается образовательной организацией самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории - 0,1.

## **7. Компенсационные выплаты**

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к базовым окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.2. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочего места в размере до 12% от базового оклада работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ,

определенным в порядке, установленном разделом 3 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

**7.4.** Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время - не менее 35% от базового оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

за ненормированный рабочий день водителям автомобилей - 25% от базового оклада.

за работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации: I класса - 25% от базового оклада; II класса - 10% от базового оклада.

**7.5.** В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательным

учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

Виды доплат за дополнительную работу	Размер
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки	20
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки:  по русскому языку, родному языку и литературе;  по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике, экономике, истории, географии, обществоведению	25 20
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*>	
1-4 класса	40
5-11 класса	60
5. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах	15
6. Педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательного учреждения на уровне района	10 10
7. Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:  за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не мене 5 единиц  за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры	10 15 20



<p>числом от 5 до 10 единиц</p> <p>за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры</p> <p>числом от 10 до 15 единиц</p> <p>за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров.</p>	25
8. Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
9. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
10. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	30
При наличии комбинированных мастерских	35
11. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
12. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах, школах-интернатах	20
13. Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного производительного труда и профориентацию в школах, имеющих:	
6-12 классов	20
13-29 классов	35
30 и более классов	60
14. Руководителям кружков учреждений дополнительного образования за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	30
15. Руководителям кружков учреждений дополнительного образования за руководство филиалом, обособленным	30

структурным подразделением при возложении обязанностей по руководству филиалом, структурным подразделением	
16. Работникам оздоровительных лагерей, находящихся за пределами места постоянного проживания работников, за систематическую переработку	15
17. За заведование отделениями	до 25
18. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
19. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
20. Повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии данной должности в штатном расписании	5

Примечание.

(\*) Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

(\*\*) В случае, если учебной программой предусмотрена данная форма систематического контроля.

7.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплата	% к минимальной ставке (окладу)
За участие в эксперименте	до 15%
За организацию работы кружков и секций, бесплатных для учащихся и не оплачиваемых руководителю	до 10%

Для руководителя общеобразовательной организации за: заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, другими учреждениями образования, предприятиями;	до 5%
использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ;	до 5%
работу образовательного учреждения в вечернее время (после 18.00) и в выходные дни;	до 10%
организацию работы школьного музея, школьного театра, студии, зала ритмики, тренажерного зала и т.д. с привлечением не менее 25% учащихся к их работе на постоянной основе;	до 20%
организацию экстерната;	до 10%
организацию деятельности детских объединений;	до 10%
реализацию авторских программ	до 10%

7.9. За организацию платных дополнительных образовательных услуг - до 5 % от суммы дохода по платным дополнительным образовательных услугам.

## **8. Выплаты стимулирующего характера работникам МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова.**

8.1. В МОУ СОШ №2 г. Белинского Пензенской области им. Р. М. Сазонова устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

Размеры выплат за выслугу лет устанавливаются исходя из базового оклада в соответствии с подпунктами 3.5.1 настоящего Положения.

8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, коллективным договором.

8.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения представительного органа работников учреждения, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

8.4. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника образовательной организации.

Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом руководителя образовательной организации с указанием срока установления надбавки.

8.5. Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения образования в соответствии с действующим

законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

8.6. Премии, выплачивается за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по бюджетным ассигнованиям на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

8.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

## **9. Выплаты стимулирующего характера руководителю МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова.**

9.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждением.

9.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок, доплат и премий.

9.4. Перечень и размеры надбавок:

Надбавка	Размер
За напряженность, интенсивность труда, выполнение наиболее сложных работ	до 100%
За высокую результативность работы	до 50%
За участие в городских программах, национальных проектах и их успешную реализацию	до 20%

Перечень и размеры доплат:

Доплата	Размер
За участие в эксперименте	до 15%
За организацию работы кружков и секций, бесплатных для учащихся и не оплачиваемых руководителю	до 10%
<b>Для руководителя общеобразовательной организаций за:</b> заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, другими учреждениями образования, предприятиями; использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ; организацию работы школьного музея, школьного театра, студии, зала ритмики, тренажерного зала и т.д. с привлечением не менее 25% учащихся к их работе на постоянной основе; организацию экстерната; организацию деятельности детских объединений; реализацию авторских программ	до 5% до 5% до 20% до 10% до 10% до 10%

9.4.1. За организацию платных дополнительных образовательных услуг - до 5% от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам, за исключением учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры.

9.5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и не может превышать двух должностных окладов.

9.6. Премии руководителю организации выплачиваются также по следующим основаниям:

- к юбилейным датам;
- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- по результатам работы организации.

## **10. Другие вопросы оплаты труда.**

10.1. Положением об оплате труда работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

10.2. В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет внебюджетных средств руководителям муниципальных образовательных организаций может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть руководителя или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;

для приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи.  
В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак, рождением ребенка.

Материальная помощь руководителю выплачивается по приказу руководителя Отдела образования администрации Белинского района Пензенской области на основании личного заявления руководителя организации.

В приказе на выплату материальной помощи руководителю организации указывается ее размер.

#### **10. Дополнительные платные образовательные услуги.**

Дополнительные платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета. В противном случае средства, заработанные посредством такой деятельности, изымаются учредителем в его бюджет. МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской им. Р.М. Сазонова области вправе оспорить указанное действие учредителя в суде. На основании заключенных договоров на оказание платных образовательных услуг директор издает приказ об организации работы учреждения по оказанию дополнительных платных образовательных услуг, предусматривающий распределение нагрузки работников, занятых оказанием платных услуг, а также утверждает учебный план, годовой календарный учебный план-график, расписание занятий, калькуляцию затрат, заключает гражданско – правовые договора с работниками на выполнение дополнительных платных образовательных услуг.

Тарифы на дополнительные платные образовательные услуги, оказываемые муниципальным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова устанавливаются на основании Постановления главы администрации Белинского района.

Доходами от оказания ПОУ учреждение распоряжается самостоятельно, на цели развития учреждения, формируя следующие фонды:

фонд оплаты труда работников Учреждения, непосредственно оказывающих платные образовательные услуги;

- дополнительный фонд выплат работникам, задействованным в создании соответствующих условий для непосредственного оказания платных образовательных услуг, в том числе на оплату труда заведующего, старшего воспитателя, ведущего бухгалтера за организацию и осуществления контроля за реализацией программы дополнительного образования и расходованием средств от ПОУ;

- фонд укрепления материально-технической базы и общехозяйственных расходов, в том числе на обеспечение мероприятий по противопожарной безопасности, охране труда.

Расходование средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, осуществляется в соответствии с Планом финансово - хозяйственной деятельности, утвержденным в установленном порядке на очередной финансовый год. МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова при исполнении финансово-хозяйственной деятельности действует самостоятельно.

Доходы, поступающие за счет оказания дополнительных платных услуг, распределяются следующим образом:

- основной фонд оплаты труда - фонд оплаты труда преподавателей, занятых оказанием платных образовательных услуг в размере 75 % от полученных средств (далее по тексту ПОУ);

- дополнительный фонд оплаты труда - фонд оплаты труда административно-

управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала, участвующего в организации процесса оказания ПОУ в соответствии с локальным актом по расходованию средств, поступивших от ПОУ. Дополнительный фонд рассчитывается в размере 25 % от основного фонда оплаты труда;

- расходы по начислению на выплаты по оплате труда учитываются в размерах, установленных действующим законодательством;

- материальные затраты - затраты на приобретение основных средств, расходных материалов для ремонта и эксплуатации оборудования и оргтехники, хозяйственного инвентаря, моющих средств, наглядных пособий, учебно-методической литературы, других материалов. Материальные затраты рассчитываются в размере 2 % от полученных средств;

- оплату коммунальных услуг 8 %, материально-техническая база: на текущий ремонт МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова, приобретение и ремонт оборудования и мебели для организации ПОУ 15 % от полученных средств.

Распределение средств, поступивших от дополнительных платных образовательных услуг, происходит на основании акта выполненных работ, подписанного с каждым работником ежемесячно в последний день месяца, в соответствии с таблицей:

Расход поступивших средств	% от суммы
Фонд оплаты труда (включая отчисления)	75
Педагог	65
Директор	15
Заместитель директора по учебной работе	10
Ведущий бухгалтер	10
Коммунальные расходы	8
Материально-техническая база	15
Канцелярские товары и методическая литература	2
Итого	100

Оплата работникам, принимающим участие в проведении и организации дополнительного образования, производится ежемесячно в течение 30 дней после подписания акта выполненных работ «Исполнителем» и «Заказчиком». Директору оплата начисляется согласно приказу начальника отдела образования.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МОУ СОШ № 2  
г. Белинского Пензенской области им.  
Р.М. Сазонова

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый	7948
2 квалификационный	инструктор-методист	8148

уровень	педагог дополнительного образования	8148
	социальный педагог	8148
	педагог-организатор	8148
3 квалификационный уровень	воспитатель	8345
	педагог-психолог	8345
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8542
	учитель	8542
	учитель-дефектолог	8542
	учитель-логопед (логопед)	8542

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений учреждений образования**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6817
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6310
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5934
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5754
2 квалификационный уровень	
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	



1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6988
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6776
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6468
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6271
5 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6083
6 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5898
7 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5892
8 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5715
3 квалификационный уровень	
- начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	7161
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6627
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6232
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6039

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих	Должностные оклады, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	4266
	Повар	4450
	Рабочий кухни	4361
	Сторож (вахтер)	4266
	Гардеробщик, дворник	4266
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщик)	4266
	Уборщик территорий	4266

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4542
1 квалификационный уровень	лаборант	4361
3 квалификационный уровень	воспитатель	6793
	-водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	5934
	механик	4822

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов и служащих		
Квалификационные уровни	Должности служащих	Должностные оклады, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4306
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	5934
	библиотекарь	5934

#### Ведущему бухгалтеру:

1. Ежемесячная процентная надбавка за непрерывную работу (выслугу лет) в 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 на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

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

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

- 2. За интенсивность и высокие показатели – до 200% должностного оклада;
- 3. За качество выполняемых работ – до 200% должностного оклада;

#### Водителю:

- 1. За напряженность и сложность до 200% должностного оклада;

2. За ненормированный день – 25% от должностного оклада.

**Делопроизводителю:**

1. За обработку персональных данных, хранение, учет и выдачу бланков строгой отчетности – до 50% от должностного оклада.

**Завхозу:**

1. За интенсивность и высокие показатели в работе до 50% должностного оклада.

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МОУ СОШ № 2  
г. Белинского Пензенской области им.  
Р.М. Сазонова

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу  
МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова.**

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МОУ СОШ № 2  
г. Белинского Пензенской области им.  
Р.М. Сазонова

**Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителя  
МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова.**

№ п/п	Показатели	Условия в баллах	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении (по списочному составу на 1 сентября текущего года)	За каждого учащегося	0,5
2	Количество работников в образовательном учреждении с учетом совместителей	За каждого работника За работника с I квалиф. категорией За работника с высшей квалиф. категорией За работника, имеющего ученую	1 +0,5 +1 +2

		степень или почетное звание, члена творческого союза	
3	Многопрофильность образовательного учреждения	За каждую (до 10) специализацию	5
4	Наличие в образовательных учреждениях стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2-х лет (состав не менее 10 чел.)	За каждый коллектив	5
5	Наличие отделений на самокупаемости и подготовительных групп	За каждого обучающегося	0,5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе специализированных в соответствии с профессиональными требованиями классов (хореографический класс, кабинет ТСО, звукозаписи, мастерские)	За каждый класс	10
7	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного и методического фондов и др.	За каждое хранилище	10
8	Наличие мастерской по реставрации, ремонту, настройке муз. инструментов, мастерской по декоративно-прикладному искусству и др.	За каждый вид помещения	10
9	Наличие концертного, выставочного зала, музея, библиотеки,	За каждый вид помещения	10
10	Наличие отделений по видам искусств	За каждый вид	5
11	Режим новаций и эксперимента (имеющего рецензии и разрешенного к апробации)		20
12	Наличие на балансе образовательного учреждения предметов, представляющих музейную редкость	За каждый предмет (подтвержденный документально)	5
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, буфета	За каждый вид	10
14	Наличие гаража, собственной котельной и других сооружений	За каждый вид	10
15	Наличие нескольких обособленных зданий для ведения образовательного процесса	За каждый объект	5

16	Наличие филиалов с количеством обучающихся	До 50 человек До 100 человек До 200 человек Свыше 200 человек	10 20 30 50
17	Наличие автотранспорта (находящегося в эксплуатации)	За каждую единицу	10
18	Наличие в образовательном учреждении базы педпрактики студентов ССУЗов, ВУЗов	За каждого студента	1
19	Работа образовательного учреждения в режиме 2-х сменности (начало занятий не позднее 10-00, окончание занятий не ранее 19-30)	За работу в этом режиме	20
20	Количество учащихся, поступивших в профильные ССУЗы, ВУЗы за последний год на 1 сентября	За каждого поступившего	10
21	Наличие учащихся и коллективов - участников, лауреатов смотров, фестивалей, конкурсов, выставок и т.п. за последний учебный год в: а) городских, районных б) областных в) Российских, межрегиональных г) Международных	Участник 1 2 3 4	Дипломант 3 4 5 10 Лауреат 4 5 10 15

Примечание: сумма баллов по каждому объемному показателю не должна превышать 20 баллов за исключением п.п. 1,2,3,4,5,6,9,16,21.

### **Порядок отнесения к группам по оплате труда руководящих работников**

1. Группа по оплате труда определяется ежегодно отделом образования администрации Белинского района на основе документов, подтверждающих наличие указанных показателей. Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более, чем на два года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено по каждому виду до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до» устанавливается отделом образования администрации Белинского района.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников, контингент обучающихся в организациях дополнительного образования детей определяется по списочному составу на начало учебного года.

5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководящих работников, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.

6. Право относить организации дополнительного образования детей, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, по оплате труда на одну группу выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями, принадлежит муниципальной образовательной организации детско-юношеской спортивной школе Белинского района.

### **Группы по оплате труда и повышающие коэффициенты для руководящих работников**

Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Вид образовательного учреждения	Группы по оплате труда руководящих работников. Диапазон повышающих коэффициентов и сумма баллов			
	от 2,5 до 3	от 2 до 2,5	от 1,5 до 2	от 1 до 1,5
	свыше 900	до 900	до 600	до 400

При установлении повышающего коэффициента руководителю организации учитывается его квалификационная категория как руководителя в соответствии с пройденной аттестацией (отсутствие, наличие I или Высшей категории), категория учреждения (III, II, I или высшая), стаж работы в должности руководителя (директор, заместитель директора) и другие показатели в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МОУ СОШ № 2  
г. Белинского Пензенской области им.  
Р.М. Сазонова

### **I. Перечень оснований**

**для начисления стимулирующих выплат педагогам, классным руководителям, воспитателям ГПД МОУ СОШ №2 г. Белинского за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности**

№ п/п	Критерии для премирования	Баллы
<b>1. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, предметных конкурсах</b>		
<b>1</b>	<b>Всероссийская олимпиада школьников:</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	<b>0,5</b>
	призеры	<b>1</b>
	победители	<b>2</b>
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	грамота	<b>1</b>
	призёры	<b>2</b>
	победитель	<b>3</b>
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	

	грамота	1
	призёры	5
	победитель	10
<b>2</b>	<b>Интернет - конкурсы, олимпиады:</b>	
	от 5 учащихся	0,5
<b>2. Позитивные результаты внеурочной предметной и воспитательной работы.</b>		
<b>1.</b>	<b>Официально зафиксированные достижения учащихся в конкурсах проектов и исследовательских работ:(«Старт в науку», школьный проект и т.п.)</b>	
	<b>а) на уровне школы:</b>	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	<b>б) на районном уровне:</b>	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
	<b>в) на областном уровне:</b>	
	грамота	2
	призёры	3
	победитель	4
	<b>г) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	3
	призёры	5
	победитель	10
<b>2.</b>	<b>Результативность спортивно-массовой работы (мероприятия, соревнования):</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	<b>б) на зональном уровне:</b>	
	грамота	1
	призеры	2
	победитель	3
	<b>в) на областном уровне:</b>	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
	<b>г) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	4
	призеры	5
	победитель	10
<b>3.</b>	<b>Культурно – массовая работа (песенные конкурсы, фестивали)</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	0,5
	призёры	1

	победитель	2
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	грамота	2
	призёры	3
	победитель	4
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	3
	призёры	5
	победитель	10
<b>4.</b>	<b>Вовлечение обучающихся в социально-значимую деятельность</b>	
	а) в пределах области	1
	б) за пределами области	2
<b>5.</b>	<b>Организация и проведение творческих конкурсов:</b>	
	<b>1. Сочинений:</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	1
	призёры	1,5
	победитель	3
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	грамота	1,5
	призеры	2
	победитель	3
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	4
	призеры	5
	победитель	10
	<b>2. Плакатов, рисунков, стихов, поделок, фотографий:</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	0,2
	призёры	0,5
	победитель	1
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	грамота	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	1
	призёры	1,5
	победитель	2
<b>3. Участие педагога в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)</b>		
	а) показательные уроки для студентов колледжа	0,5
	б) на уровне МО опорной школы (мастер-класс)	1
	в) на районном уровне	1,5
	г) на областном уровне	2
	д) на всероссийском уровне	3
<b>4. Участие педагогов в профессиональных конкурсах</b>		



<b>1.</b>	<b>Участие (личное-очное)</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	<b>3</b>
	призеры	<b>5</b>
	победитель	<b>10</b>
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	грамота	<b>5</b>
	призёр	<b>10</b>
	победитель	<b>15</b>
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	<b>10</b>
	призёр	<b>15</b>
	победитель	<b>20</b>
<b>2.</b>	<b>Участие в интернет-конкурсах</b>	
	<b>а) на областном уровне:</b>	
	грамота	<b>0,5</b>
	призер	<b>1</b>
	победитель	<b>1,5</b>
	<b>б) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	<b>1</b>
	призёр	<b>1,5</b>
	победитель	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Публикации:</b>	
	а) в печатных изданиях (журналы, сборники статей)	<b>5</b>
	б) в образовательных соц. сетях, на личных сайтах	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя (поощрения, награды)</b>	
	а) муниципальный уровень	<b>5</b>
	б) региональный уровень	<b>10</b>
	в) федеральный уровень	<b>15</b>
<b>5. Работа с одарёнными детьми без учёта работы в рамках курсов внеурочной деятельности</b>		
	а) проектная деятельность (подготовка и защита социально-значимых проектов)	<b>1</b>
	б) конкурс портфолио	<b>1</b>
<b>6 . Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей</b>		
<b>1</b>	<b>Работа в школьном оздоровительном лагере:</b>	
	1. в качестве начальника а) летний период	<b>12</b>
	б) в течении учебного года	<b>5</b>
	2. в качестве воспитателя	<b>0,5</b>
<b>2</b>	<b>Доплата учителям:</b>	
	а) за дополнительную работу в качестве лаборанта кабинетов физики, химии, биологии, технологии	<b>1</b>
	б) консультирование всех участников образовательного процесса по вопросам работа с мультимедийным оборудованием, школьным сайтом	<b>3</b>
	в) личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	<b>0,5</b>
	г) ведение протоколов совещаний при директоре, педсоветов	<b>1</b>

	д) работа в составе районных комиссий, жюри	<b>0,5</b>
	е) выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	<b>0,5</b>

## II. Перечень оснований

**для начисления стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу  
МОУ СОШ №2 г. Белинского**

<b>1. Заместитель директора по учебной работе</b>		
<b>1.</b>	<b>Обеспечение качественного образования</b>	
	1) Организация участия во Всероссийской олимпиаде школьников по общеобразовательным предметам (по мониторингу результативности)	<b>0,5</b>
	2) Организация участия в мероприятиях интеллектуального характера – конкурсах проектов, научно-исследовательских работ (из ежегодного перечня олимпиад школьников, рекомендуемых МО и науки РФ)	<b>0,5</b>
	3) Положительная динамика показателей качества обученности обучающихся по результатам итоговой аттестации (в сопоставлении с предыдущим учебным годом)	<b>0,5</b>
<b>2.</b>	<b>Профессиональные условия развития педагогических работников</b>	
	1) Методическое сопровождение участников профессиональных конкурсов муниципального уровня и выше (методическая и консультационная помощь)	<b>2</b>
	2) Своевременная организация и сопровождение аттестации, повышения квалификации педагогических кадров	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>Участие (личное) в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)</b>	
	1.а) на уровне школы (мастер-класс)	<b>1</b>
	б) на районном уровне	<b>1,5</b>
	в) на областном уровне	<b>2</b>
	г) на всероссийском уровне	<b>3</b>
	2.Размещение, публикация авторских (собственных) работ	<b>2</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
	1) Отсутствие замечаний по подготовке и проведению статистической отчетности по запросу органов управления образованием разного уровня по курируемым направлениям работы	<b>1</b>
	2) Отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора, Рособрнадзора, Прокуратуры, администрации и др.	<b>0,5</b>
<b>5.</b>	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей</b>	
	1) личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	<b>0,5</b>
	2) выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	<b>0,5</b>
<b>2. Заместитель директора по воспитательной работе</b>		
<b>1.</b>	<b>Качество и доступность общего образования</b>	
	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
	Методическое сопровождение участников профессиональных и творческих конкурсов муниципального уровня и выше (участие педагогов	<b>2</b>

	в научно-исследовательской деятельности, опытно- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	
<b>3</b>	<b>Участие (личное) в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)</b>	
	1.а) на уровне школы (мастер-класс)	<b>1</b>
	б) на районном уровне	<b>1,5</b>
	в) на областном уровне	<b>2</b>
	г) на всероссийском уровне	<b>3</b>
	2. Размещение, публикация авторских (собственных) работ	<b>2</b>
	3.Работа с молодыми специалистами в качестве наставника	<b>1</b>
<b>4.</b>	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей</b>	
	1) личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	<b>0,5</b>
	2) социальное партнерство, направленное на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности учащихся, социализации и развития гражданских качеств учащихся	<b>0,5</b>
	3) выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	<b>0,5</b>

**III. Перечень оснований  
для начисления стимулирующих выплат работникам  
МОУ СОШ №2 г. Белинского из категории «прочие».**

<b>1. Логопед</b>		
<b>1.</b>	<b>Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы):</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	участие	<b>3</b>
	призеры	<b>5</b>
	победитель	<b>10</b>
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	участие	<b>5</b>
	призёр	<b>10</b>
	победитель	<b>15</b>
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	
	участие	<b>10</b>
	призёр	<b>15</b>
	победитель	<b>20</b>
<b>2.</b>	<b>Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)</b>	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	<b>1</b>
	б) на районном уровне	<b>1,5</b>
	в) на областном уровне	<b>2</b>
	г) на всероссийском уровне	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных</b>	

	<b>обязанностей</b>	
	а) личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	<b>0,5</b>
	б) выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	<b>0,5</b>
<b>4.</b>	<b>Снижение количества учащихся с аддиктивным и девиантным поведением (по факту мониторинга)</b>	<b>0,5</b>
	<b>2. Педагог-психолог</b>	
<b>1.</b>	<b>Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы):</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	<b>3</b>
	призеры	<b>5</b>
	победитель	<b>10</b>
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	грамота	<b>5</b>
	призёр	<b>10</b>
	победитель	<b>15</b>
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	<b>10</b>
	призёр	<b>15</b>
	победитель	<b>20</b>
<b>2.</b>	<b>Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)</b>	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	<b>1</b>
	б) на районном уровне	<b>1,5</b>
	в) на областном уровне	<b>2</b>
	г) на всероссийском уровне	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей</b>	
	а) личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	<b>0,5</b>
	б) выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	<b>0,5</b>
<b>4.</b>	<b>Снижение количества учащихся с аддиктивным и девиантным поведением (по факту мониторинга)</b>	<b>0,5</b>
	<b>3. Социальный педагог</b>	
<b>1.</b>	<b>Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы):</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	<b>3</b>
	призеры	<b>5</b>
	победитель	<b>10</b>
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	грамота	<b>5</b>
	призёр	<b>10</b>
	победитель	<b>15</b>
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	

	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	<b>Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)</b>	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	1
	б) на районном уровне	1,5
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей</b>	
	а) личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	0,5
	б) выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5
4.	<b>Снижение количества учащихся с аддиктивным и девиантным поведением (по факту мониторинга)</b>	0,5
	<b>4. Вожатая</b>	
1.	<b>Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы):</b>	
	<b>а) на районном уровне:</b>	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	<b>б) на областном уровне:</b>	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	<b>в) на всероссийском уровне:</b>	
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	<b>Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)</b>	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	1
	б) на районном уровне	1,5
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	<b>Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей</b>	
	а) Личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	0,5
	б) Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5
4	<b>Работа с одарёнными детьми без учёта работы в рамках курсов внеурочной деятельности</b>	

	а) проектная деятельность (подготовка и защита проекта)	<b>1</b>
	б) конкурс портфолио	<b>1</b>
<b>5. Библиотекарь</b>		
<b>1.</b>	<b>Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение опыта библиотекаря (семинары, конференции, методические объединения)</b>	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	<b>1</b>
	б) на районном уровне	<b>1,5</b>
	в) на областном уровне	<b>2</b>
	г) на всероссийском уровне	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы</b>	<b>0,5</b>
<b>3.</b>	<b>Высокая читательская активность обучающихся (по факту мониторинга)</b>	<b>0,5</b>
<b>4.</b>	<b>Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями</b>	<b>0,5</b>
<b>6. Делопроизводитель</b>		
<b>1</b>	За интенсивность труда в связи с увеличением объема работ по основной деятельности (ежеквартально по факту мониторинга)	<b>1</b>
<b>2</b>	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	<b>0,5</b>
<b>3</b>	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях	<b>1</b>
<b>4</b>	Личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	<b>0,5</b>
<b>5</b>	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	<b>0,5</b>
<b>7.Завхоз</b>		
<b>1</b>	Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния учреждения, прилегающей территории	<b>0,5</b>
<b>2</b>	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	<b>1</b>
<b>3</b>	За своевременное и качественное оформление финансовой документации по организации горячего питания	<b>1</b>
<b>4</b>	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	<b>0,5</b>
<b>5</b>	Личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	<b>0,5</b>
<b>8. Бухгалтер</b>		
<b>1</b>	Отсутствие жалоб и обращений по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера к директору школы	<b>1</b>
<b>2</b>	За отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности	<b>1</b>
<b>3</b>	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	<b>0,5</b>

**Примечание:**

- стоимость балла определяется ежемесячно;

- в случае не выплаты стимулирующей надбавки по причине отсутствия своевременной информации, средств произвести начисление в следующее распределение.

**Единовременные выплаты при наличии стимулирующих средств**

**Юбилей** (женщинам в 55 лет, мужчинам в 60 лет) – **5000 рублей**

**Материальная помощь:**

- на похороны – **5000 рублей**
- на рождение ребенка – **3000 рублей**
- по болезни (более 3 месяцев) – **до 5000 рублей**

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МОУ СОШ № 2  
г. Белинского Пензенской области им.  
Р.М. Сазонова

### **1. Основания и размеры разовых выплат.**

Настоящим Положением предусматриваются денежные выплаты по следующим основаниям:

<b>Характер выплат</b>		<b>Размер выплат</b>
Юбилейные даты	50 лет женщины, мужчины	100% от установленного на момент выплат минимального размера труда
	55 лет женщины	100% от установленного на момент выплат минимального размера труда
	60 лет мужчины	100% от установленного минимального размера труда
В связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении		3000
В связи с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака		3000
В случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети)		100% от установленного на момент выплат минимального размера труда
В связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев)		2000
В случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (стихийное бедствие, пожар и т.п)		5000 рублей

### **2. Основания и размеры премирования.**

Распределение премий производится директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета и оформляется локальным актом (приказом). Премияльные выплаты производятся в соответствии со следующими критериями:

Категория персонала	Основания для премирования	
1.Заместитель	1.1 высокий уровень предоставляемых образовательных услуг:	от 500 до

директора школы по УВР	- позитивная динамика качества образования по сравнению с предшествующим периодом - высокие результаты обучающихся на государственной итоговой аттестации	25000
	1.2 высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации	от 500 до 25000
	1.3 за высокие результаты методической деятельности педагогического коллектива	от 500 до 10000
	1.4 участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	от 500 до 25000
	1.5 высокий уровень организации образовательного процесса и внутришкольного контроля	от 500 до 25000
	1.6 работа в режиме ненормированного рабочего времени	от 500 до 10000
	1.7 за административное дежурство	от 500 до 10000
	1.8 за ведение мониторинга учебно – воспитательного процесса	от 500 до 10000
	1.9 организация индивидуального обучения детей на дому	от 500 до 10000
	1.10 стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов и оказание им методической помощи	от 500 до 10000
	1.11 качественная организация работы лагерей с дневным пребыванием при школе для учащихся (фактический охват не менее 10 %).	от 500 до 25000
	1.12 разработка программ, локальных актов, нормативных документов по деятельности школы	от 500 до 25000
	1.13 за выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями	от 500 до 10000
	1.14 качественная организация работы органов общественного управления	от 500 до 10000
	1.15 повышение уровня материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса, внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс	от 500 до 25000
	1.16 обеспечение комплексной безопасности общеобразовательного учреждения	от 500 до 25000
	1.17 высокий уровень организации работы по сохранению здоровья обучающихся	от 500 до 10000
	1.18 за своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками, аттестация педагогических работников	от 500 до 25000
	1.19 сохранение контингента обучающихся	от 500 до 25000
		1.20 поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	1.21 высокий уровень исполнительской дисциплины	от 500 до 25000
	1.22 качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации	от 500 до 25000
2.Педагогические работники: учитель, воспитатель,	2.1 достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	от 500 до 10000
	2.2 подготовка победителей, призеров предметных олимпиад, конкурсов, в том числе творческих, спортивных соревнований и состязаний	от 500 до 25000



педагог-организатор преподаватель-организатор ОБЖ	различного уровня	
	2.3 результативность индивидуальной работы с обучающимися, испытывающими трудности в обучении	от 500 до 10000
	2.4 участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	от 500 до 25000
	2.5 результативность использования современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных и здоровьесберегающих	от 500 до 10000
	2.6 обобщение и распространение собственного педагогического опыта, публикация материалов	от 500 до 25000
	2.7 эффективная воспитательная работа: проведение внеклассных мероприятий, повышающих имидж школы (педагога), мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике правонарушений, вредных привычек	от 500 до 25000
	2.8 эффективная работа по организации социально значимой деятельности	от 500 до 10000
	2.9 эффективная работа по социальной поддержке обучающихся	от 500 до 10000
	2.10 эффективная работа по профилактике правонарушений: снижение количества обучающихся, стоящих на учете в ОДН ОВД, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительных причин	от 500 до 25000
	2.11 эффективная работа с родителями (законными представителями) обучающихся, вовлечение их в работу школьного самоуправления, проведение мероприятий совместно с родителями	от 500 до 10000
	2.12 высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и своевременное ведение документации, предоставление отчетности, результатов мониторинга	от 500 до 10000
	2.13 образцовое содержание учебного кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе	от 500 до 10000
	2.14 снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, их родителей (законных представителей), по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	от 500 до 10000
	3. Педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог	3.1 результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
3.2 своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля		от 500 до 10000
3.3 результативность организации индивидуальной профилактической работы с детьми «группы риска»		от 500 до 25000
3.4 качество действий, обеспечивающих установление контакта с обучающимися, родителями, умение выработать стратегию взаимодействия с участниками образовательного процесса, организовать их совместную деятельность		от 500 до 10000
3.5 эффективная работа по организации защиты прав и законных интересов обучающихся		от 500 до 10000
3.6 эффективная работа по оказанию мер социальной поддержки, ведение социального паспорта		от 500 до 25000
3.7 высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и своевременное ведение документации, предоставление отчетности, результатов мониторинга		от 500 до 10000
4. Заведующий библиотекой	4.1 образцовое содержание библиотечного фонда	от 500 до 10000

	4.2 эффективная пропаганда чтения как формы культурного досуга	от 500 до 25000
	4.3 высокая читательская активность обучающихся	от 500 до 10000
	4.4 оказание эффективной методической помощи при проведении школьных мероприятий	от 500 до 10000
	4.5 безукоризненное выполнение плана работы библиотеки	от 500 до 10000
	4.6 напряженный труд в период обмена учебников на конец и начало учебного года	от 500 до 10000
5.Заведующий хозяйственной частью	5.1 обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях общеобразовательного учреждения	от 500 до 25000
	5.2 обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	от 500 до 25000
	5.3 обеспечение антитеррористической безопасности	от 500 до 10000
	5.4 качественная подготовка школы к началу нового учебного года высокий уровень организации ремонтных работ	от 500 до 25000
	5.5 эффективная работа по содержанию пришкольного участка в соответствии с требованиями Сан Пин	от 500 до 25000
	5.6 качественное и своевременное ведение документации, предоставление отчетности	от 500 до 10000
6.Учебно-вспомогательный персонал: <i>секретарь руководителя, бухгалтер, лаборант</i>	6.1 своевременное и качественное ведение документации	от 500 до 25000
	6.2 отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	от 500 до 25000
	6.3 своевременное и качественное предоставление отчетности	от 500 до 10000
	6.4 внедрение, применение в работе автоматизированных программ, баз данных	от 500 до 25000
	6.5 отсутствие обоснованных жалоб учащихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 500 до 25000
	6.6 осуществление приема и передачи телефонограмм и доведение содержания сообщений до сведения директора школы, печатание по указанию директора школы различных документов и материалов	от 500 до 25000
	6.7 Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	от 500 до 10000
	6.8 высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	от 500 до 10000
	Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации	от 500 до 10000
7. Младший обслуживающий персонал	7.1 содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	от 500 до 10000
	7.2 образцовое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	от 500 до 10000
	7.3 высокое качество уборки на закрепленных территориях	от 500 до 10000
	7.4 качественное выполнение своих должностных обязанностей	от 500 до 10000
	7.5 качественная подготовка помещений школы и пришкольной территории к новому учебному году.	от 500 до 10000



В данной книге  
проинвентаризовано,  
проинвентаризовано и  
скреплено  
печатью

41

*Сорок одна*

страниц

Директор школы:

*[Signature]*

И. П. Бичурова

