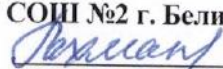


ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БЕЛИНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2
ГОРОДА БЕЛИНСКОГО БЕЛИНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА РИМА МИХАЙЛОВИЧА САЗОНОВА
(МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области 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 05.03.2025 г.
Протокол № 2

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


/Рахманина Н.Н./

«Утверждаю»
Директор МОУ СОШ №2
г. Белинского


/Бискурова И.П./
Приказ № 311 от 05.03.2025 г.



Принято на заседании
Педагогического совета
от 05.03. 2025 г.
Протокол № 10/1

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. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников, и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы школы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Белинского района Пензенской области № 128 от 04.03.2025 года, Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Правительства Пензенской области от 24.04.2024 № 261-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организациях Пензенской области», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», другими законодательными и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

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

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

в) осуществление выплат компенсационного характера:

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

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

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6. Система оплаты труда в МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова регулируется коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, администрации Белинского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения профсоюза школы.

2. Порядок расчета заработной платы работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова

2.1. Система оплаты труда включает:

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

2.2. Система оплаты труда работников МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова устанавливаются коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, администрации Белинского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова определяются образовательной организацией самостоятельно в

соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

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

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

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников рассчитывается с учетом выплат специфики работы в учреждениях образования (Приложение 6).

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

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

- для педагогических работников образовательных учреждений по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

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

$O_{\phi}^{n.p}$ - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в учреждении образования;

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

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

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении.

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

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

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

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

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

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

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

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в Приложении 9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.13. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, которая определяется согласно Порядку отнесения к группам по оплате труда, утвержденного постановлением администрации Белинского района, в следующих размерах:

№ п/п	Наименование учреждения	Количество баллов(б)	Отнесение к группе
1	МОУСОШ № 2 г. Белинский	903	1

Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором.

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

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного администрацией Белинского района.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководящих работников

2.14. Группа по оплате труда определяется ежегодно администрацией 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.

2.15. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений даны в Приложении № 2.

2.16. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = O_{\phi}^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + С^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_{\phi}^{Рук(АУП)}$ - оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$ - доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$С^{Рук(АУП)}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.16.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя Учреждения устанавливается в кратности до 5, заместителей до 3,5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя Учреждения, его заместителей принимается отделом образования администрации Белинского района Пензенской области и оформляется правовым актом.

2.16.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте отдела образования администрации Белинского района Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном отделом образования администрации Белинского района Пензенской области.

2.16.3. Заключение трудовых договоров с руководителем образовательной организации на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской

области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

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

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

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в Приложении 3.

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

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

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

$O_o^{УВП}$ - оклад работника из числа УВП и ОП;

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

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

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

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

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

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательной организации из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в Приложении 4.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Порядок расчета компенсационных выплат

2.23. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 7).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в Приложении № 8.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

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

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

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

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

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

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

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

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

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

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию (первая категория, высшая категория), статус «молодой специалист» (Приложение № 5)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- носящие обязательный (постоянный) характер (за квалификационную категорию (педагог-методист, педагог-наставник (Приложение № 5));
- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

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

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя отдела образования администрации Белинского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта отдела образования администрации Белинского района Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

Другие вопросы оплаты труда

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

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50 лет, мужчины - 60 лет) и в связи с достижением пенсионного возраста;
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.31. Установить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МОУ СОШ № 2 г. Белинского Пензенской области им. Р.М. Сазонова, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, на которых возложено исполнение функций классного руководства:

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

2.32. Ведущему бухгалтеру:

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

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

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

- время работы в должности руководителя, бухгалтера, экономиста, специалистов в бухгалтериях предприятий, учреждений, организаций, налоговых органах независимо от организационно — правовых форм и форм собственности, ведомственной подчиненности;
- стаж работы в органах местного самоуправления, органах исполнительной власти Пензенской области.

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

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

2.33 Водителю:

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

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

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

4. Повышающие коэффициенты применяются с согласованием комиссии конфликта интересов.

2.34. Выплата премий:

- ведущему бухгалтеру за качественную и своевременную сдачу квартального и годового отчёта выплачивать премию в размере минимальной оплаты труда;

- педагогам за качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей (за работу в системе ФИС ФРДО, ГИС «Энергосбережение», подготовку и проведение в школе семинаров, конференций, проверок районного и областного уровней, за работу с документацией к выдаче аттестатов, приёмке школы) выплачивать премию по усмотрению руководителя;

- педагогам и обслуживающему персоналу разовую премию по итогам года по усмотрению руководителя;

- работнику за ведения делопроизводства выплачивать премию по усмотрению руководителя.

- водителям в связи с производственной необходимостью и расширение зоны обслуживания выплачивать премию по усмотрению руководителя.

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

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

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

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

Фонд оплаты труда состоит из:

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

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

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

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

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

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

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

Настоящее положение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.03.2025 г.

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

Оклады (ставки)
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников образовательной организации (в соответствии с приказом
Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных
групп должностей работников образования»
от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	14157
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	14731
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	15328
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ	15949

	безопасности и защиты Родины; старший воспитатель; тьютор <*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
--	---	--

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

<*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<***> Наименование должности применяется в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

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

**Оклады
руководителей структурных подразделений образовательной
организации по профессиональной квалификационной группе
должностей руководителей структурных подразделений
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп должностей
работников образования» от 05.05.2008 № 216н)**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	17952
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	17426
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	16922
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	16428
2 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные	

программы;	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	18488
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	17952
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	17426
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	16922
5 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	16428
6 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	15949
7 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	15482
8 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	15030

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню;

Примечание:

- оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

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

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	12975
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	13364
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		

1 квалификационный уровень	Лаборант; техники всех специальностей и наименований; специалист по информационным ресурсам	13763
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	14173
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15035
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер;	15487
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15949
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16428
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16922

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя;	12597
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	12975

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

Квалификационны й уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	12229
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	12597
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель	12975
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13364
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8	13763

	квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	14173

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

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

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

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

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

Примечание:

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

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

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МОУ СОШ № 2 г. Белинского
Пензенской области им. Р.М. Сазонова

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

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
-----------------------------	---

Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением.	0,20
Работа в общеобразовательных организациях (отдельных классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: - педагогические работники. - прочие работники.	0,2 0,15
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских медицинских организациях и детских отделениях медицинских организаций для взрослых	0,2
Работа специалистов в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	0,2
Работа в оздоровительных лагерях всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	0,15
За владение иностранным языком и применение его в работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка	0,15
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

Примечание:

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

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

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

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

Таблица 2

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

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

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

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

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

отсутствия квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник»)		
--	--	--

Приложение № 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МОУ СОШ № 2 г. Белинского
Пензенской области им. Р.М. Сазонова

Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников

данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.1. При преподавании в общеобразовательных организациях, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

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

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

Приложение № 10
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
1. Официально зафиксированные достижения учащихся в очных олимпиадах с подтверждением официального статуса (ВОШ и т. п.)		
	а) на районном уровне:	
	призеры	1
	победители	1,5
	б) на областном уровне:	
	грамота	0,5
	призёры	2
	победитель	3
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёры	3
	победитель	5
2. Позитивные результаты внеурочной предметной и воспитательной деятельности		
1.	Официально зафиксированные достижения в конкурсах исследовательских работ: («Старт в науку» и т. п.)	
	а) на уровне школы:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2

	б) на районном уровне:	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
	в) на областном уровне:	
	грамота	2
	призёры	3
	победитель	4
	г) на всероссийском уровне:	
	грамота	3
	призёры	5
	победитель	10
2.	Официально зафиксированные достижения в проектной деятельности (социально-значимые проекты и т.д.)	
	а) на муниципальном уровне	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	б) на региональном/федеральном уровне	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
3.	Официально зафиксированные достижения в спортивной деятельности (мероприятия, соревнования):	
	а) на районном уровне:	
	призёры	0,5
	победитель	1
	б) на зональном уровне:	
	грамота	0,5
	призеры	1
	победитель	1,5
	в) на областном уровне:	
	грамота	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	г) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призеры	2
	победитель	3
4.	Достижения культурно – массовой деятельности (конкурсы хоровых коллективов, фестивали)	
	а) на районном уровне:	
	грамота	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	б) на областном уровне:	
	грамота	1
	призёры	1,5
	победитель	2
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёры	2

	победитель	3
5.	Официально зафиксированные достижения в предметных конкурсах различной направленности	
	а) на районном уровне:	
	грамота	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	б) на областном уровне:	
	грамота	1
	призёры	1,5
	победитель	2
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) интернет – конкурсы (олимпиады):	
	от 5 учащихся и больше	0,5
6.	Вовлечение обучающихся в социально-значимую, внеурочно-досуговую деятельность	
	а) в пределах области	1
	б) за пределами области	2
7.	Организация и проведение творческих конкурсов:	
	1. Сочинений:	
	а) на районном уровне:	
	призёры	1
	победитель	2
	б) на областном уровне:	
	грамота	1,5
	призеры	2
	победитель	3
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	2
	призеры	3
	победитель	5
	2. Плакатов, рисунков, стихов, поделок, фотографий:	
	а) на районном уровне:	
	грамота	0,1
	призёры	0,2
	победитель	0,5
	б) на областном уровне:	
	грамота	0,2
	призёры	0,5
	победитель	1
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
3. Повышение профессионального мастерства педагога		
1.	Участие педагога в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне МО школы (мастер-класс, открытый урок)	1

	б) на районном уровне	2
	в) на областном уровне	3
	г) на всероссийском уровне	4
2.	Участие (очное) педагога в профессиональных конкурсах («Учитель года» и т. п.)	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
3.	Участие педагога в интернет-конкурсах, олимпиадах (по рекомендациям Министерства Просвещения РФ и Министерства образования Пензенской области)	
	грамота	0,5
	призер	1
	победитель	1,5
4.	Наставничество	
	а) Закрепление приказом по школе учителя – наставника за молодым педагогом	2
	б) Проведение показательных уроков для молодого специалиста	0,5
5.	Публикации педагога:	
	а) в печатных изданиях (журналы, сборники статей)	5
	б) в образовательных соц. сетях, на личных сайтах	0,5
6.	Результаты общественного признания педагогической деятельности педагога (поощрения, награды)	
	а) муниципальный уровень	1
	б) региональный уровень	1,5
	в) федеральный уровень	3
4 . Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
1.	Работа в школьном оздоровительном лагере :	
	1.в качестве начальника а) летний период	20
	б) в течении учебного года	15
	2. в качестве воспитателя (за смену)	10
2.	Доплата педагогам:	
	а) личностное участие в организации предметно-эстетической среды школы	0,5
	б) за дополнительную работу в качестве лаборанта кабинетах физики, химии, биологии, технологии	1
	в) выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5
	г) ведение протоколов совещаний при директоре, педсоветов	1
	д) работа в составе комиссий, жюри	0,5

II. Критерии

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

№ п/п	Критерии для премирования	Баллы
1. Заместитель директора по учебной работе		
1.	Профессиональные условия развития педагогических работников	
	а) Методическое сопровождение участников профессиональных конкурсов муниципального уровня и выше (методическая и консультационная помощь)	2
	б) Своевременная организация и сопровождение аттестации, повышения квалификации педагогических кадров	1
2	Участие (личное) в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	1
	б) на районном уровне	1,5
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3	Размещение, публикация авторских (собственных) работ	2
4	Работа с молодыми специалистами в качестве наставника (по официальному приказу школы)	5
5	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5
2. Заместитель директора по воспитательной работе		
1.	Профессиональные условия развития педагогических работников	
	Методическое сопровождение участников профессиональных и творческих конкурсов муниципального уровня и выше (участие педагогов в научно-исследовательской деятельности, опытно- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	2
2	Участие (личное) в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	1
	б) на районном уровне	1,5
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	Размещение, публикация авторских (собственных) работ	2
4.	Работа с молодыми специалистами в качестве наставника (по официальному приказу школы)	5
5	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5

III. Критерии

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

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

	участие	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	участие	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5
2. Педагог-психолог		
1.	Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы), рекомендованных Министерством просвещения РФ и Министерством образования Пензенской области	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3	Результативность работы с подростками «группы риска», состоящих на различного вида профилактических учётах	1,5
4	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5
3. Социальный педагог		
1.	Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с	

	администрацией школы):	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	Результативность работы с подростками «группы риска», состоящих на различного вида профилактических учётах	1,5
4	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5
4. Вожатая, советник директора по воспитанию		
1.	Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства; участие в грантах (согласованных с администрацией школы):	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на областном уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
2.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	Работа с одаренными детьми без учёта работы в рамках курсов внеурочной деятельности	
	а) проектная деятельность	1
	б) конкурс портфолио	1
4	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными	0,5

	обязанностями	
5. Библиотекарь		
1.	Участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение опыта библиотекаря (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) на уровне школы (мастер-класс)	0,5
	б) на районном уровне	1
	в) на областном уровне	2
	г) на всероссийском уровне	3
3.	Высокая читательская активность обучающихся (по факту мониторинга), более 80% от общего количества обучающихся в школе	0,5
4	Выполнение разовой работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0,5

Примечание:

- стоимость балла определяется ежемесячно;

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

Приложение № 11
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:

Характер выплат		Размер выплат
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		10000
В связи с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака		10000
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)		100% от установленного на момент выплат минимального размера труда
В случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (стихийное бедствие, пожар и т.п)		10000 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 директора школы по УВР	1.1 высокий уровень предоставляемых образовательных услуг: - позитивная динамика качества образования по сравнению с предшествующим периодом - высокие результаты обучающихся на государственной итоговой аттестации	от 500 до 10000
	1.2 высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации	от 500 до 10000
	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 15000
	1.5 работа в режиме ненормированного рабочего времени	от 500 до 10000
	1.6 организация индивидуального обучения детей на дому	от 500 до 10000
	1.7 стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов и оказание им методической помощи	от 500 до 10000
	1.8 качественная организация работы лагерей с дневным пребыванием при школе для учащихся (фактический охват не менее 10 %).	от 500 до 15000
	1.9 разработка программ, локальных актов, нормативных документов по деятельности школы	от 500 до 15000
	1.10 за выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями	от 500 до 10000
	1.11 повышение уровня материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса, внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс	от 500 до 15000
	1.12 обеспечение комплексной безопасности общеобразовательного учреждения	от 500 до 10000
	1.13 высокий уровень организации работы по сохранению здоровья обучающихся	от 500 до 10000
	1.14 за своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками, аттестация педагогических работников	от 500 до 15000
	1.15 сохранение контингента обучающихся	от 500 до 10000
	1.16 высокий уровень исполнительской дисциплины	от 500 до 10000
	1.17 подготовку отчёта по самообследованию школы за учебный год;	от 500 до 10000
2.Педагогические работники: учитель, воспитатель, педагог-организатор преподаватель-организатор	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 различного уровня	от 500 до 15000
	2.3 результативность индивидуальной работы с обучающимися, испытывающими трудности в обучении	от 500 до 10000
	2.4 участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной	от 500 до

ОБЗР, вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	10000
	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 15000
	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 10000
	2.8 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 10000
	2.9 эффективная работа с родителями (законными представителями) обучающихся, вовлечение их в работу школьного самоуправления, проведение мероприятий совместно с родителями	от 500 до 10000
	2.10 снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, их родителей (законных представителей), по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	от 500 до 10000
	2.11 за участие в военно-полевых сборах, туристических слёхах, военно-спортивной игре «Орлёнок», Спартакиады допризывной молодёжи, «Сурский рубеж»; «Зарница 2.0»;	от 500 до 10000
	2.12 за организацию экскурсий за пределы области по проекту «Культурная суббота» и «Культурная палитра»;	от 500 до 10000
	2.13 за подготовку обучающихся в конкурсах Федерального значения «Большая перемена», «Вектор успеха», «Умники и Умницы Пензенского края»;	от 500 до 10000
	2.14. за участие педагога в значимых педагогических конкурсах «Флагманы образования», «Классная тема», «Учитель года», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дуэт», «Наставничество», «Быть, а не казаться», «КраеФест»	от 500 до 20000
3. Педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог	2.15 высокие результаты обучающихся на государственной итоговой аттестации	от 500 до 10000
	3.1 результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	от 500 до 10000
	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 10000
	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 15000
4. Заведующий библиотекой	3.7 высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и своевременное ведение документации, предоставление отчетности, результатов мониторинга	от 500 до 10000
	4.1 образцовое содержание библиотечного фонда	от 500 до 10000
	4.2 эффективная пропаганда чтения как формы культурного досуга	от 500 до

		10000
	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 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 10000
	5.2 обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	от 500 до 10000
	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 15000
	5.5 эффективная работа по содержанию пришкольного участка в соответствии с требованиями Сан Пин	от 500 до 10000
	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 отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	от 500 до 10000
	6.2 своевременное и качественное предоставление отчетности	от 500 до 10000
	6.3 внедрение, применение в работе автоматизированных программ, баз данных	от 500 до 15000
	6.4 отсутствие обоснованных жалоб учащихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	от 500 до 10000
	6.5 Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	от 500 до 10000
	6.6 высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	от 500 до 10000
	6.7 Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации	от 500 до 10000
7. Младший обслуживающий персонал	7.1 содержание закрепленного 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
пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено
печатью 36
1990 г. 11.05.76
страниц 2
и.о. директор школы:

И.А.Родионов



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 678583232315199735689938579576386585277328465027

Владелец Родионова Ирина Анатольевна

Действителен с 09.06.2025 по 09.06.2026