



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»
ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
(МБУ «ППМС-ЦЕНТР» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)**

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
МБУ «ППМС-ЦЕНТР»
ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
Протокол от 18.02.2025 № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБУ «ППМС-ЦЕНТР»
ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
от 18.02.2025 № 12/Д



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»
ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБУ «ППМС-ЦЕНТР»
ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

И.Н. Медведева И.Н. Медведева

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), 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», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), 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, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), 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» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Основные принципы оплаты труда в МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ (далее – учреждение), составляющие основу настоящего Положения.

1.2.1. Установление:

а) размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от:

- специфики работы в учреждении;
- уровня управления (для руководителя учреждения);

в) выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за выполнение сверхурочных работ;
 - оплата за работу в ночное время;
 - оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - оплата за выполнение работ различной квалификации;
 - оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - выплаты за особенности и специфику работы в учреждении;
- г) выплат стимулирующего характера.

1.2.2. В установленные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

1.2.3. Система оплаты труда работников учреждения обеспечивает:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, превышения по норме обслуживания и других факторов.

1.2.4. 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, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ).

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).

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

1.2.6. Индексация окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Заречного Пензенской области.

1.2.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за месяцем, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается пропорционально времени, фактически отработанному работником в первой половине месяца. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад работника за отработанное время, а также доплаты и надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда. Сумма заработной платы за первую половину месяца выплачивается за минусом исчисленного НДФЛ и удержания в профсоюз. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на два банковских счета.

1.3. Система оплаты труда включает:

- должностной оклад руководителя;
- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), рабочих;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - специфики работы в учреждении (*Приложение № 6*);
 - уровня управления (для руководителя учреждения);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников не образует новые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

1.5. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

1.6. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, начисляются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, если иное не установлено федеральными законами, законами Пензенской области, иными нормативными правовыми актами органов

государственной власти Российской Федерации, Пензенской области, органов местного самоуправления города Заречного Пензенской области.

1.7. Выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю учреждения – приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области в соответствии с нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области;

- заместителю руководителя – приказом руководителя учреждения в соответствии с нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области;

- другим работникам – приказом руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

1.8. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя учреждения определяются нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера другим работникам учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

1.9. Система оплаты труда в учреждении регулируется коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области и органов местного самоуправления города Заречного Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.10. Система оплаты труда по настоящему Положению распространяется на всех работников, работающих в учреждении.

1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников Департамента образования г. Заречного, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы (далее – муниципальные служащие и работники Департамента образования г. Заречного).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников Департамента образования г. Заречного определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников Департамента образования г. Заречного на установленную численность муниципальных служащих и работников Департамента образования г. Заречного и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Департаментом образования г. Заречного до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на

оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников организаций, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2. Расчет заработной платы педагогических работников

2.1. Заработная плата педагогического работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в учреждении, а также ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) 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 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Рекомендуемые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогическим работникам приведены в *Приложении №1*.

2.3. Ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{п.р} = O_{д}^{п.р} + 100$$

где

$O_{\phi}^{п.р}$ - ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{д}^{п.р}$ - ставка заработной платы педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в учреждении;

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

2.4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении. Форма тарификационного списка приведена в *Приложении № 9*.

3. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором. Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.3. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета зарплаты руководителя учреждения, его заместителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Размер соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников этой организации устанавливается нормативным правовым актом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

Соотношение средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя учреждения размещается в разделе «Противодействие коррупции» на официальном сайте Департамента образования города Заречного Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в срок до 31 марта года, следующего за расчетным.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя учреждения и представление указанными лицами данной информации утверждается Департаментом образования г. Заречного Пензенской области.

3.5. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.6. Заработная плата руководителей структурных подразделений учреждения состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.8. Должностные оклады руководителей структурных подразделений учреждения по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений приведены в *Приложении № 2*.

3.9. Системы оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения, включая размеры должностных окладов, каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, нормативными правовыми актами Департамента образования г. Заречного Пензенской области. При этом их размер определяется исходя из финансовых возможностей учреждения (в пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения).

4. Расчет заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностные оклады работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в *Приложении № 3*.

5. Расчет компенсационных выплат

5.1. Перечень и размеры выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством. Перечень выплат компенсационного характера приведен в *Приложении № 5*.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.2. Руководителем учреждения принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях (*Приложение № 5*), а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. 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.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.4. 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 определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Расчет стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются учреждением 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 учреждения.

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

6.2. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

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

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 (рубли).

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

6.4. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.4.1. носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (*Приложение №4*)), исчисленные с учетом фактически отработанного времени;

6.4.2. направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (п.6.5.);

6.4.3. премиальные выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу, устанавливаются:

6.5.1. С учетом эффективности и качества работы в отчетном периоде (полугодие) – регулярные выплаты стимулирующего характера.

Оценка эффективности и качества работы каждого конкретного исполнителя работ производится на основании показателей и индикаторов согласно утвержденному Перечню. Перечень показателей и индикаторов для определения регулярных выплат стимулирующего характера приведен в *Приложение № 8*.

Первичная оценка эффективности и качества работы конкретного исполнителя работ определяется его непосредственным руководителем и передается в Комиссию по установлению регулярных стимулирующих выплат работникам учреждения для установления рейтинга каждого работника, определения окончательной суммы (количества) набранных им баллов и установления размера стимулирующей выплаты.

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. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Результаты работы комиссии по окончательному установлению суммы (количества) баллов для установления размера регулярных стимулирующих выплат каждому работнику учреждения оформляются протоколом. Сумма (количество) набранных работником баллов для установления размера регулярной стимулирующей выплаты утверждается приказом директора учреждения. Данный приказ с приложением таблицы с количеством баллов передается в бухгалтерию для начисления.

Стоимость одного балла определяется исходя из объема стимулирующей части фонда оплаты труда. Стоимость балла утверждается приказом директора учреждения.

6.5.2. За напряженность, интенсивность труда, за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

6.5.3. За руководство городским методическим объединением.

6.5.4. Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации МБУ «ППМС-ЦЕНТР» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ в размере не менее 10-35 % от должностного оклада.

6.5.5. За присуждение работнику почетных званий, получение государственных и общественных наград, исчисляются с учетом фактически отработанного времени.

6.5.6. В связи с награждением на основании соответствующих Положений, исчисляются без учета фактически отработанного времени.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся от фактически отработанного времени.

6.7. Стимулирующие выплаты не производится в следующих случаях:

- применение мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- упущения, связанные с обязанностями работника, предусмотренными должностной инструкцией, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты; грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений и других организационно-распорядительных документов руководства учреждения;
- нарушение инструкций, допущенное непосредственно работником,

приведшее к несчастному случаю или создавшее условия, угрожающие жизни людей, а также самовольный уход с рабочего места;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 3-х часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника;
- привлечение к административной или уголовной ответственности.

6.8. Вновь принятым работникам учреждения или работникам учреждения, уволившимся в связи с уходом на пенсию, призывом в армию, переводом на другую работу по заключению ВТЭК или согласованию руководителя, стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

6.9. Выплаты работникам учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа руководителя учреждения.

6.10. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

6.11. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

7. Материальная помощь

7.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

7.1.1. В случае смерти близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети).

7.1.2. При праздновании юбилея (женщины -50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет).

7.1.3. В связи с продолжительной болезнью работника (более 2 месяцев).

7.1.4. В случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает начальник Департамента образования г. Заречного Пензенской области, работникам учреждения – руководитель организации, в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Формирование и использование фонда оплаты труда работников учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Заречного Пензенской области, бюджета Пензенской области, средств организации от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда определяется на основе штатного расписания учреждения, в объеме, достаточном для реализации уставных целей.

8.3. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание.

Учреждение согласовывает проект штатного расписания и проект тарификационного списка с Департаментом образования города Заречного Пензенской области. Штатное расписание учреждения и тарификационный список учреждения

после согласования Департаментом образования города Заречного Пензенской области утверждаются локальным правовым актом учреждения.

8.4. Фонд оплаты труда включает базовую часть и фонд стимулирования (включая компенсационные выплаты):

$$\Phi_{\text{от}} = \Phi_{\text{б}}^{\text{от}} + \Phi_{\text{стим}}^{\text{от}},$$

где

$\Phi_{\text{от}}$ - фонд оплаты труда организации;

$\Phi_{\text{б}}^{\text{от}}$ - базовая часть (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в учреждении, уровня управления (для руководителя учреждения) и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации $\Phi_{\text{от}}$;

$\Phi_{\text{стим}}^{\text{от}}$ - стимулирующая часть (включая компенсационные выплаты) $\Phi_{\text{от}}$.

8.5. Соотношение частей, составляющих структуру фонда оплаты труда учреждения, устанавливается нормативным правовым актом Департамента образования г.Заречного Пензенской области.

8.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты за совмещение профессий, установленные в процентном отношении, начисляются к окладам (ставкам) работников и могут устанавливаться как бессрочно, так и на определенный срок (год, полугодие, квартал и месяц), их продолжительность определяется приказом руководителя учреждения.

8.7. Все выплаты, изложенные в настоящем Положении, производятся по решению руководителя учреждения за счет и в пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.8. Отмена или изменение установленных доплат и надбавок производится в соответствии с Действующим законодательством.

8.9. Совокупный размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

8.10. Размеры должностных окладов (ставок) могут изменяться по решению органов местного самоуправления в зависимости от формирования бюджета г. Заречного. Решение об изменении должностных окладов (ставок) доводится до учреждения через Департамент образования.

8.11. При выплате заработной платы руководитель учреждения извещает в письменной форме (расчетный лист) каждого работника учреждения:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа приведена в *Приложении № 10*.

8.12. Нерегулируемые настоящим Положением вопросы организации и оплаты труда работников учреждения регламентируются в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и другими действующими нормативными и законодательными актами.

8.13. Настоящее Положение должно быть доведено до сведения всех работников учреждения.

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	14157
	инструктор по физической культуре	14157
	музыкальный руководитель	14157
2 квалификационный уровень	инструктор-методист	14731
	концертмейстер	14731
	педагог дополнительного образования	14731
	социальный педагог	14731
	тренер-преподаватель	14731
	педагог-организатор	14731
3 квалификационный уровень	воспитатель	15328
	мастер производственного обучения	15328
	методист	15328
	педагог-психолог	15328
4 квалификационный уровень	преподаватель	15949
	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	15949
	руководитель физического воспитания	15949
	старший воспитатель	15949
	учитель	15949
	учитель-дефектолог	15949
	учитель-логопед (логопед)	15949
	педагог-библиотекарь*	15949
	тьютор	15949
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15949

* - наименование должности применяется в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Должностные оклады руководителей структурных подразделений организаций по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями))

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый должностной 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	
- 1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	8114
- 2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	7512
- 3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	7061
- 4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6847

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

Приложение № 3

Должностные оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, кассир	5299
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5743
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	5743
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5968
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела Другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6182
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик Другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6182
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий)	6407

уровень	мастерской Другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист), инженер, специалист по кадрам, экономист; юрисконсульт; инженер по охране труда; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню, без категории	6182
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Инженер-программист (программист) II категории, инженер II категории, специалист по кадрам II категории, экономист II категории, юрисконсульт II категории	6407
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория. Инженер-программист (программист) I категории, инженер I категории, специалист по кадрам I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории	6628
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» Ведущий инженер-программист (программист), ведущий инженер, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	6852
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	7520
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник лаборатории, начальник отдела (кроме хозяйственного) Другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	8119
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	8726
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9410

Примечание: По должностям руководителей, специалистов и служащих, по которым настоящим постановлением не установлены минимальные размеры должностных окладов, должностные оклады устанавливаются по решению руководителя организации (учреждения) и утверждаются соответствующим локальным нормативным актом организации (учреждения), но не более оклада по ПКГ «Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня».

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

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты 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	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Педагог-наставник	6100
Педагог-методист	4100
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100

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 муниципальной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

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

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющим 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, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Приложение № 5

Перечень выплат компенсационного характера

**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

Приложение № 6

Перечень выплат в зависимости от специфики работы в учреждении

Показатели специфики работы	Рекомендуемый повышающий коэффициент
Индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и (или) психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных организациях на общих основаниях*	0,20
Работа в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в группах компенсирующей и оздоровительной направленности:	
- педагогические работники	0,20
- прочие работники*	0,15
- руководители образовательных организаций (при наличии в организации 2 и более специальных (коррекционных) классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, групп компенсирующей и оздоровительной направленности)	0,20
Работа специалистов в Муниципальной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах	0,20
Работа в муниципальном загородном стационарном лагере с круглосуточным пребыванием детей	0,25

* Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты, в зависимости от специфики работы в образовательных организациях, определяется руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением, нуждающимися в длительном лечении.

Приложение № 7

Размеры окладов (должностных окладов) работников, не включенных в ПКГ

Наименование должности	Рекомендуемый оклад (рублей)
------------------------	------------------------------

Заведующий медицинским кабинетом	9428
Врач-специалист (врач-травматолог-ортопед, врач-офтальмолог, врач-фтизиатр, врач-аллерголог-иммунолог, врач-педиатр, врач-психиатр, врач-физиотерапевт, врач-невропатолог)	9428
Медицинская сестра	7639
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	7881
Медицинская сестра процедурной	8112
Медицинская сестра по массажу	7639
Медицинская сестра по физиотерапии	7639
Инструктор по лечебной физкультуре	7394
Специалист в сфере закупок, специалист по закупкам	6182
Библиотекарь	6182
Методист*	9629
Специалист по кадровому делопроизводству	6182
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	5968
Начальник административно-хозяйственного подразделения	6182
Специалист по охране труда	6182
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист по стирке и ремонту специальной одежды (белья)	5203
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	5203
Подсобный рабочий	5203
Рабочий по обслуживанию столовой в школе	5203
Ассистент по оказанию технической помощи	5563

* - кроме должности методист ПКГ работников образования.

Приложение № 8

**Перечень
показателей и индикаторов для определения регулярных выплат стимулирующего
характера работникам МБУ «ППМС-ЦЕНТР» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ
ОБЛАСТИ по результатам профессиональной деятельности**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Оценка показателя в баллах
1. Повышение качества профессиональной деятельности			
1.1. Обобщение и распространение опыта работы	Проведение открытых занятий, мастер-классов, выступление на семинарах, круглых столах, методических объединениях, научно-практических конференциях, авторские публикации в печатных сборниках	Конспект, фотоотчет, сборник публикаций	- на уровне МБУ «ППМС-ЦЕНТР» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ, ОО – 2 балла (за 1 мероприятие) - на муниципальном уровне – 4 балла (за 1 мероприятие) - на региональном уровне – 6 баллов (за 1 мероприятие) - на федеральном уровне – 8 балла (за 1 мероприятие)

1.2. Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах, соревнованиях	Личное участие (очное) педагогического работника в профессиональных конкурсах, соревнованиях	Сертификаты, дипломы, другие документы, подтверждающие участие в конкурсах и соревнованиях	- на уровне МБУ «ППМС-ЦЕНТР» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ – 4 балла (за 1 мероприятие) - на муниципальном уровне – 6 баллов (за 1 мероприятие) - на региональном уровне – 8 баллов (за 1 мероприятие) - на федеральном уровне – 10 баллов (за 1 мероприятие)
1.3. Участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях и т.п.	Результативность участия (очного) обучающихся в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях и т.п., совпадающих с направленностью профессиональной деятельности подготовившего к ним педагога	Дипломы участника, победителя/призера и другие подтверждающие документы	- на муниципальном уровне – 4 балла (за 1 мероприятие, в НПК – за 1 работу) - на региональном уровне – 6 баллов (за 1 мероприятие, в НПК – за 1 работу) - на федеральном уровне – 8 баллов (за 1 мероприятие, в НПК – за 1 работу)
1.4. Общественное признание педагогического работника	Результаты общественного признания родителями, общественными организациями, местным сообществом	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем и др.	2 балла – признание родителями, педагогами образовательных организаций, администрацией МБУ «ППМС-ЦЕНТР» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ и образовательных организаций, общественными организациями 3 балла – признание на уровне Департамента образования, Администрации города, области, Российской Федерации и т.д.
2. Владение современными образовательными технологиями и методиками			
2.1. Развитие медиакомпетентности и информационной культуры	Разработка и периодическое пополнение цифрового портфолио педагогического работника	Ссылка на веб-страницу или личный сайт педагогического работника, скриншот страницы (сайта)	Разработка – 2 балла Пополнение – 2 балла (варианты пополнения портфолио: обобщение опыта работы, выступление на научно-практических конференциях, методических объединениях, курсах повышения квалификации, конспекты открытых занятий, мероприятий)

3. Взаимодействие с участниками образовательно-воспитательного процесса			
3.1. Выступление на педагогических советах, семинарах, участие в работе Координационного совета, Психолого-педагогического консилиума образовательной организации	Тематическое выступление на педсовете, семинаре в образовательной организации	Текст выступления	1 балл (за 1 выступление)
	Участие в работе Координационного совета, Психолого-педагогического консилиума образовательной организации	Подтверждающие документы	3 балла за ведение протоколов Координационного совета, Психолого-педагогического консилиума в одной образовательной организации
4. Организационно-методическая деятельность, развитие имиджа МБУ «ППМС-ЦЕНТР» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ			
4.1. Организационно-методическая деятельность	Новостные события на сайте МБУ «ППМС-ЦЕНТР» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ, подготовка печатных материалов для средств массовой информации	Скриншот, копия подготовленного материала для СМИ	1 балл – 3 материала 2 балла – 4-6 материалов 3 балла – 7 и более материалов
4.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Насыщение кабинета новыми методическими и дидактическими материалами	Справка о проверке кабинетов, фотоматериалы, пособия	3 балла
4.3. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конференций, конкурсов; творческих лабораторий	Положение о мероприятии с указанием состава жюри; копии протоколов экспертных групп и т.п.	- на муниципальном уровне – 2 балла (за 1 мероприятие) - на региональном уровне – 3 балла (за 1 мероприятие) - на федеральном уровне – 4 балла (за 1 мероприятие)
4.4. Другие виды и формы работ, не включенные в Перечень показателей и индикаторов для определения регулярных выплат стимулирующего характера		Представление директора, заместителя директора, начальников отделов, заведующего МПМПК	до 5 баллов

Утверждено

приказом директора

_____ / _____

ОБЛАСТИ

от . 20 г. №

[illegible]

Итого отдел педагогического сопровождения																		
Итого основной персонал																		

Директор _____

Зам.гл. бухгалтера МБУ «ЦБ» _____

Форма расчётного листа

[illegible]

[illegible]