


СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома МБОУ  
«Белозерьевская средняя общеобразовательная  
школа»

  
Г.А. Миняева  
«01» октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора  
МБОУ «Белозерьевская СОШ»  
А.Р. Ахмяров  
«01» октября 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Белозерьевская средняя общеобразовательная школа»**  
**на 2024-2025 учебный год**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения «Белозерьевская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) распространяется на работников школы и разработано на основании Методических рекомендаций по порядку расчета заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденного распоряжением Главы администрации Ромодановского муниципального района от 24 августа 2007 года № 508 «Об оплате труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ромодановского муниципального района Республики Мордовия», и включает в себя:

- условия оплаты труда работников ОУ;
- условия оплаты труда директора ОУ, его заместителей;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также установление повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления.

1.2. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.3. Оплата труда работников ОУ, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

## 2. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «Белозерьевская СОШ»

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников ОУ формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в республиканском бюджете Республики Мордовия на оплату труда в соответствующем финансовом году, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## 3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

1. Учредитель формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений в объеме 2 % от ФОТ ОУ по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ}_{\text{ОУ}} \times 0,02, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$  – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений;

$\text{ФОТ}_{\text{ОУ}}$  - фонд оплаты труда ОУ.

3.2. Начисление фонда стимулирования руководителей производится на основании распорядительного документа Учредителя в соответствии с количественными показателями, указанными в документе, и качественными изменениями в образовательном процессе Учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав фонда стимулирования работников из числа АУП, УВП, МОП.

## 4. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения

4.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем на 1 января каждого календарного года на основании трудового договора (контракта)

исходя из средней заработной платы педагогических работников общеобразовательного учреждения и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$\text{ЗПР} = \text{ЗПср} \times \text{К}, \text{ где}$$

ЗПР – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда для руководителей общеобразовательных учреждений органом местного самоуправления.

4.2. Распределение по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется учредителем в зависимости от объемных показателей общеобразовательного учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т. д.).

## **5. Распределение фонда оплаты труда МБОУ «Белозерьевская СОШ».**

5.1. МБОУ «Белозерьевская средняя общеобразовательная школа» самостоятельно определяет в доведенном общем объеме средств долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

- на заработную плату работников ОУ, в том числе на стимулирующую часть.

5.2. ФОТ ОУ без учета централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений (ФОТоубц) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

5.3. Базовая часть ФОТ ОУ обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директор, заместитель директора, руководитель структурного подразделения и др.), педагогических работников, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (лаборанты, уборщики, рабочие и др.).

5.4. Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоубц} \times \text{п}, \text{ где:}$$

п – стимулирующая доля ФОТ ОУ.

5.5. Фонд оплаты труда педагогических работников устанавливается в объеме не менее планируемого в текущем финансовом году (за исключением случаев снижения объема оказываемых ОУ образовательных услуг).

5.6. Оплата труда работников ОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками ОУ.

5.7. Стимулирующая часть ФОТ ОУ распределяется только по результатам и качеству труда работников МБОУ «Белозерьевская СОШ»

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

### **Расчет окладов педагогических работников**

6.1. Директором ОУ ежегодно утверждается на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в ОУ помимо основной работы, тарификационные списки.

При расчете заработной платы педагогических работников используются нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников с момента вступления в действие Постановления Правительства Российской Федерации от 20 июня 2011 г. № 603 «О признании утратившими силу отдельных актов Правительства Российской Федерации»

## **7. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования**

7.1. Размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы с учетом требований профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности определяются директором ОУ в соответствии с утвержденными постановлением Главы Администрации Ромодановского муниципального района размерами базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н.

7.2. Настоящим Положением работникам, занимающим должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент по учреждению (за работу в сельской местности).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором ОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Установление и (или) изменение размеров повышающих коэффициентов по занимаемой должности, за почетные звания производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

при присвоении Почетного звания - со дня присвоения звания;

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники) с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>4 квалификационный уровень</b>	
<b>Педагог дополнительного образования</b>	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,60

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо II квалификационная категория		0,72
имеющий I квалификационную категорию		0,86
имеющий высшую квалификационную категорию		1,0
<b>3 квалификационный уровень</b>		
<b>Учитель</b>		
имеющий среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы;		0,1
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;		0,21
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;		0,6
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо II квалификационная категория		0,72
имеющим I квалификационную категорию		0,86
имеющий высшую квалификационную категорию		1,0
<b>Педагог - психолог</b>		
среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы;		0,2
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;		0,32
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет;		0,45
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;		0,6
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория;		0,72
имеющий I квалификационную категорию		0,86
имеющий высшую квалификационную категорию		1,0

<b>3 квалификационный уровень</b>		
<b>Воспитатель</b>		
среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы		0,10
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		0,21
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы по занимаемой должности не менее 1 года		0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		0,46
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической от 5 до 10 лет		0,60
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической свыше 10 лет, либо II квалификационная категория		0,72
имеющий I квалификационную категорию		0,86
имеющий высшую квалификационную категорию		1,0
<b>Педагог-библиотекарь</b>		
Имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее 3 лет		0,10
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы по занимаемой должности не менее 1 года		0,33
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической от 5 до 10 лет		0,6
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической свыше 10 лет, либо II квалификационная категория		0,72
имеющий I квалификационную категорию		0,86
имеющий высшую квалификационную категорию		1,0

7.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается педагогическим работникам ОУ с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может быть до 2,0.

7.5. Повышающий коэффициент за почетные звания в размере 0,10 устанавливается педагогическим работникам, имеющим:

-почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Республики Мордовия»;

-почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

7.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается за работу с обучающимися, воспитанниками с отклонениями в развитии, в размере 0.20 педагогическим работникам, занимающим следующие должности:

-учитель-логопед.

7.7. Повышающий коэффициент по учреждению в размере 0.25 (за работу в сельской местности) устанавливается работникам образовательного учреждения, занимающим следующие должности:

- учитель;
- воспитатель;
- психолог;
- библиотекарь
- педагог дополнительного образования.

7.8. С учетом условий труда работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 13 настоящего Положения.

7.9. Работникам образования выплачиваются премии, предусмотренные разделом 15 настоящего Положения.

## **8. Порядок и условия оплаты труда работников по общепрофессиональным должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих**

8.1. Базовые оклады по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.

8.2. Данное Положение предусматривает установление работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, повышающих коэффициентов базовым окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению
- повышающий коэффициент за почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

8.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

8.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по служащим с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	
Базовый оклад – 2933 рублей	
делопроизводитель	0,05
2 квалификационный уровень	
Базовый оклад – 3225 рублей	
повар	0,5
водитель автобуса	0,5
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"</b>	
2 квалификационный уровень	
Базовый оклад – 3225 рублей	
Лаборант	0,05
1 квалификационный уровень	
Базовый оклад — 2933 рубля	
Сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор газовой котельной, вахтер, охранник,	0,05

8.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается служащим ОУ с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может быть до 3,0.

8.6. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 13 настоящего Положения.

8.7. Служащим выплачиваются премии, предусмотренные разделом 15 настоящего Положения.



## 9. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

9.1. Базовые оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 248н.

9.2. Настоящим Положением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

9.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается рабочим с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	
Базовый оклад – 2809 рублей	
сторож, уборщик служебных помещений, вахтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, охранник,	0,05
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</b>	
4 квалификационный уровень	
Базовый оклад – 3225 рублей	
Повар, оператор газовой котельной, водители автобусов, имеющие 1 класс	0,5

9.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается служащим ОУ с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов.

9.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может быть до 3,0.

9.6. Рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 13 настоящего Положения.

9.7. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные разделом 15 настоящего Положения.

## 10. Штатное расписание ОУ

10.1 Штатное расписание ОУ утверждается директором ОУ в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

10.2 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора ОУ.

10.3. В штатном расписании ОУ указываются должности работников, численность, базовые оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.4. Численный состав работников ОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

### **11. Расчет средней заработной платы работников основного персонала ОУ**

11.1. При расчете средней заработной платы учитываются базовые оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ОУ.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ОУ независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала ОУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора ОУ.

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

11.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора ОУ.

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

11.4. Среднемесячная численность работников основного персонала школы, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала ОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

11.6. Среднемесячная численность работников основного персонала ОУ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала ОУ, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 11.5).

11.7. С учетом условий труда директору устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 13 настоящего Положения.

Премирование директора ОУ осуществляется по итогам деятельности учреждения в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности деятельности учреждения образования.

Директору ОУ выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 15 настоящего Положения.

## **12. Условия оплаты труда заместителей директора**

Должностной оклад заместителей директора ОУ устанавливается приказом руководителя учреждения на 1 января каждого нового календарного года.

Размер должностного оклада заместителей директора ОУ устанавливается на 30% процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения:

С учетом условий труда заместителям директора, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 13 настоящего Положения.

Заместителям директора, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 15 настоящего Положения.

Размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к должностному окладу.

## **13. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

13.1. Оплата труда работников ОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящим Положением об оплате труда предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при совмещении профессий (должностей),
- сверхурочной работе,
- работе в ночное время,
- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

13.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам ОУ, получавшим ее ранее.

При этом директор ОУ принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

13.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13.4. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер повышенной оплаты - не менее 35 процентов базовой части оклада.

13.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам ОУ, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

13.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

#### 14. Иные выплаты

14.1. Педагогическим работникам (включая находящихся в академическом отпуске или отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) выплачивается ежемесячная компенсация за методическую литературу в размере 100 рублей на основании пункта 11 108ФЗ РФ от 29.12.2012 года № 273 ФЗ «Об образовании».

14.2. Учителям общеобразовательных учреждений со стажем работы до 5 лет, работающим в сельской местности, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

Стаж работы	Размер надбавки
До 1 года	4500, рублей
От 1 года до 2 лет	4000 рублей
От 2 лет до 3 лет	3500 рублей
От 3 лет до 4 лет	3000 рублей
От 4 до 5 лет	2000 рублей

#### 15. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

##### 15.1 Общие положения.

Положение о премировании работников МБОУ «Белозерьевская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту «Положение») разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений», Закона Российской Федерации «Об образовании», Типового Положения об общеобразовательном учреждении, Устава муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Белозерьевская средняя общеобразовательная школа».

Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц.

Работники, проработавшие отчетный квартал не полностью в связи с увольнением по собственному желанию, правом на получение премии не пользуются.

Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании предложений школьного коллектива и администрации школы и оформляется приказом директора.

##### 15.2 Цели и задачи установления премий.

Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрения добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины.

Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается рабочей группой совместно с администрацией школы, согласовывается с выборным профсоюзным органом, утверждается общим собранием трудового коллектива (обязательно присутствие 2/3 от общего числа работников, включая совместителей) и является приложением к коллективному договору.

Протокол хранится у директора школы, копия - у председателя профкома (срок хранения - 3 года).

Решение о премировании работников и размере премирования осуществляется комиссией выбранной коллективом школы и утверждённая директором школы.

Решение комиссии о премировании работников и размере премирования оформляется приказом директора.

Протоколы комиссии хранятся в течение 3 лет

Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего ФОТ школы.

Размер премии по итогам работы не ограничен.

Премия выдается работнику школы вместе с авансом или заработной платой в установленные сроки.

Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

повышение качества работы;

обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

### **15.3. Моральное поощрение**

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения:

-объявление благодарности в приказе директора:

-награждение почетной грамотой;

-представление к награждению почетной грамотой Отдела образования Администрации Ромодановского муниципального района, Главы Администрации Ромодановского муниципального района, Министерства общего и среднего образования, Министерства образования Российской Федерации;

-представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

-представление к присвоению почетного звания;

-представление к награждению государственными наградами Российской Федерации;

Моральное поощрение осуществляется :

- за подготовку призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и культурных конкурсов (районных, республиканских);

- за успешное выполнение плановых показателей;

- за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- за лучшее классное руководство.

Моральное стимулирование осуществляется как самостоятельно, так и совместно с видами материального поощрения.

Участие учителей и учащихся школы в профессиональных и дистанционных конкурсах.

### **15.4. Основания премирования работников школы (показатели премирования)**

Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;

проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

большой объём выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка от 20% от БДО.

Педагогические работники премируются за:

своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;

качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы;

высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах);

высокую результативность проведения общерайонных, общешкольных и классных мероприятий;

эффективное выполнение научно-методической и опытно экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;

образцовое ведение школьной и классной документации;

- повышение уровня профессиональной компетентности;
- за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса;
- за выполнение сверхурочной работы, не входящая в круг профессиональных обязанностей:
- педагогическая консультация учащихся, обучающихся по форме самообразования. Оплата производится согласно утвержденного тарифицируемого педагогического часа;
- **спортивный клуб «Старт»** (футбол, теннис). Оплата производится в размере **47%(2133,33)** от БДО;
- **сопровождение** учащихся на выездные мероприятия –
- п. Ромоданово 15% – **680,85**;
- г. Саранск 20% – **907,8**;
- за пределы РМ 30% – **1361,7**.
- работа с детьми по подготовке к школе. Оплата производится согласно утвержденного тарифицируемого педагогического часа;
- **работа в школьном лагере** (в осенние каникулы начальник лагеря – 60% от БДО - **2723,4**, воспитатели – 30% от БДО - **1361,7**; в летние каникулы начальник лагеря – 80% от БДО - **3631,2**, воспитатели – 50% от БДО - **2269,50**);
- **участие в составе муниципальной комиссии по ОГЭ, ЕГЭ** 40% - **1815,6**;
- **член комиссии по проверке предметных олимпиад муниципального этапа** 20% – **907,8**;
- **эксперты Всероссийских Проверочных Работ** 15%– **680,85**;
- **член комиссии по внешнему виду учащихся** 15%– **680,85**;
- **выполнение разовых поручений по сбору информации** – от **907,8** до **2269**;
- **заполнение аттестатов** – 100% БДО
- **техническая поддержка при проведении мероприятий** – от **907,8** до **1815,6**;
- **администрирование «Сетевой город»** - 40% от БДО - **1815,6**;
- **администрирование школьного сайта** – 70% от БДО - **3177,3**.
- **контролер технического состояния автотранспортных средств** - 40% от БДО- **1815,6**;

Премирование работников осуществляется по решению директора школы в соответствии с настоящим Положением о премировании работников школы. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора.

Премирование совместителей производится, согласно пропорционально отработанному времени (Статья 284,285 ТК РФ.)

Директору предоставляется право уменьшить размер премии, либо полностью лишить ее работника. При наличии дисциплинарного взыскания (в устной форме, либо в письменной форме) премирование работников не производится в течение срока дисциплинарного взыскания.

Премия не выплачивается лицам, находящимся в связи с временной нетрудоспособностью.

### **15.5. Премияльные выплаты по итогам работы.**

Работникам общеобразовательного учреждения выплачиваются премияльные выплаты за высокие результаты по итогам их деятельности за месяц, 1,2,3,4 четверти, за год, т.е. проведение и участие в мероприятиях разного уровня (российский, региональный, муниципальный, школьный), за организацию и проведение мероприятий, способствующих повышающих имиджа и авторитета школы.

В связи с экономией фонда заработной платы к знаменательным датам выплачивается разовые премияльные выплаты.

#### **I. Участие в профессиональных конкурсах:**

##### **Российский уровень:**

- 1 место - от 85% до 100% от БДО (от 3858,15 руб. до 4539 руб.)
- 2 место - от 70% до 85% от БДО (от 3177,3 руб. до 3858,15 руб.)
- 3 место - от 55% до 70% от БДО (от 2496,45 руб. до 3177,3 руб.)
- Участие - от 40% до 55% от БДО (от 1815,6 руб. до 2496,45 руб.)

##### **Республиканский уровень:**

- 1 место - от 70% до 85% от БДО (от 3177,3 руб. до 3858,15 руб.)
- 2 место - от 55% до 70% от БДО (от 2496,45 руб. до 3177,3 руб.)
- 3 место - от 40% до 55% от БДО (от 1815,6 руб. до 2496,45 руб.)

Участие - от 25% до 40% от БДО (от 1134,75 руб. до 1815,6 руб.)

**Муниципальный уровень:**

1 место - от 55% до 70% от БДО (от 2496,45 руб. до 3177,3 руб.)

2 место - от 40% до 55% от БДО (от 1815,6 руб. до 2496,45 руб.)

3 место - от 25% до 40% от БДО (от 1134,75 руб. до 1815,6 руб.)

Участие - от 15% до 25% от БДО (от 680,85 руб. до 1134,75 руб.)

**II. Участие в предметных олимпиадах**

**Российский уровень:**

1 место - от 85% до 100% от БДО (от 3858,15 руб. до 4539 руб.)

2 место - от 70% до 85% от БДО (от 3177,3 руб. до 3858,15 руб.)

3 место - от 55% до 70% от БДО (от 2496,45 руб. до 3177,3 руб.)

Участие - от 40% до 55% от БДО (от 1815,6 руб. до 2496,45 руб.)

**Республиканский уровень:**

1 место - от 70% до 85% от БДО (от 3177,3 руб. до 3858,15 руб.)

2 место - от 55% до 70% от БДО (от 2496,45 руб. до 3177,3 руб.)

3 место - от 40% до 55% от БДО (от 1815,6 руб. до 2496,45 руб.)

Участие - от 25% до 40% от БДО (от 1134,75 руб. до 1815,6 руб.)

**Муниципальный уровень:**

1 место - от 55% до 70% от БДО (от 2496,45 руб. до 3177,3 руб.)

2 место - от 40% до 55% от БДО (от 1815,6 руб. до 2496,45 руб.)

3 место - от 25% до 40% от БДО (от 1134,75 руб. до 1815,6 руб.)

Участие - от 15% до 25% от БДО (от 680,85 руб. до 1134,75 руб.)

**III. Выступление на семинарах и научно-практических конференциях:**

российский уровень - от 80% до 100% от БДО (от 3631,2 руб. до 4539 руб.)

республиканский уровень - от 60% до 80% от БДО (от 2723,4 руб. до 3631,2 руб.)

муниципальный уровень - от 40% до 60% от БДО (от 1815,60 руб. до 2723,4 руб.)

**IV. Достижения в научно - методической, инновационной, экспериментальной, исследовательской, проектной деятельности.**

российский уровень - от 60% до 100% от БДО (от 2723,4 руб. до 4539 руб.)

республиканский уровень - от 40% до 60% от БДО (от 1815,60 руб. до 2723,4 руб.)

муниципальный уровень - от 20% до 40% от БДО (от 907,80 руб. до 1815,60 руб.)

**V. Выступление на школьных педсоветах, в районных методобъединениях - от 10% до 40% от БДО (от 453,9 руб. до 1815,60 руб.)**

**VI. Проведение и участие в различных мероприятиях на базе школы:**

республиканских - от 80% до 100% от БДО (от 3631,2 руб. до 4539 руб.)

муниципальных - от 60% до 80% от БДО (от 2723,4 руб. до 3631,2 руб.)

школьных - от 15% до 40% от БДО (от 680,85 руб. до 1815,60 руб.)

**VII. Проведение открытого урока, мероприятия по предмету**, разговоры о важном от 10% до 15% от БДО (от 453,9 руб. до 680,85 руб.) (с применением ИКТ - от 15% до 40% от БДО (от 641,7 руб. до 1711,2 руб.)

**VIII. Администрирование и обновление сайта** - 70% от БДО (3177,3 руб.)



**IX. Качественное выполнение работ на пришкольном участке** - от 10% до 20% от БДО (от 453,9 руб. до 907,80 руб.)

**X. Сверхурочная работа, не входящая в круг профессиональных обязанностей** - от 15% до 180% от БДО (от 680,85 руб. до 8170,2 руб. )

**XI. Эстетическое оформление классных комнат, коридора** - от 10% до 20% от БДО (от 453,9 руб. до 907,80 руб.)

**XII. Участие в иных мероприятиях, форумах, конференциях, способствующих поднятию имиджа школы (в т.ч. разработка авторской программы, рабочей тетради, сценарии мероприятия, публикаций, стихи)** от 10% до 160% от БДО (от 453,9 руб. до 7262,4 руб.)

- участие в конкурсе всероссийского уровня:

рисунок - 680,85

учебно-исследовательская и научная работы – 1361,7

эссе, очерк, рассказ, сочинение, виды декоративно-прикладных работ – 907,8

- участие в конкурсе республиканского уровня:

рисунок - 453,9

учебно-исследовательская и научная работы – 1134,75

эссе, очерк, рассказ, сочинение, виды декоративно-прикладных работ – 680,85

участие в конкурсе муниципального уровня:

рисунок - 453,9

учебно-исследовательская и научная работы – 680,85

эссе, очерк, рассказ, сочинение, виды декоративно-прикладных работ – 680,85

**Участие в муниципальном конкурсе «УЧИТЕЛЬ ГОДА»** - 160% - 7262,4 руб.

**XIII. Участие в различных творческих конкурсах, акциях, спортивных соревнованиях:**

**Российский уровень:**

1 место - 60% от БДО (2723,4 руб.)

2 место - 50% от БДО (2269,5 руб.)

3 место - 40% от БДО (1815,6 руб.)

Участие - 30% от БДО (1361,7 руб.)

**Республиканский уровень:**

1 место - 50% от БДО (2269 руб.)

2 место - 40% от БДО (1815,6 руб.)

3 место - 30% от БДО (1361,7 руб.)

Участие - 25% от БДО (1134,75 руб.)

**Муниципальный уровень:**

1 место - 40% от БДО (1815,6 руб.)

2 место - 30% от БДО (1361,7 руб.)

3 место - 25% от БДО (1134,75 руб.)

Участие - 15% от БДО (680,85 руб.)

**Школьный уровень:**

1 место - 20% от БДО (907,8 руб.)

2 место - 15% от БДО (680,85 руб.)

3 место - 10% от БДО (453,9 руб.)

Участие - от 5% от БДО (226,95 руб.)

**Участие в электронных олимпиадах, конкурсах, акциях** - от 2% до 15% от БДО (от 90,78 руб. до 680,85 руб), не более 1 участия.

**15.6** Премияльные выплаты за интенсивность труда выплачиваются работникам, при условии эффективности работы Учреждения по итогам работы за 1,2,3,4 четверти в зависимости от работы в течение четверти.

Процедура распределения фонда премирования и аргументирования мотивации, увеличение или уменьшения премии фиксируется в протоколе комиссии  
По всем вопросам, связанных с премированием, сотрудники школы могут обращаться к председателю комиссии или председателю профкома.

**15.7.** Премияльные выплаты за интенсивность труда выплачиваются работникам при условии эффективности работы Учреждения по итогам работы.

Премия за интенсивность труда выплачивается каждому работнику пропорционально плановому фонду стимулирования путем умножения на соответствующий коэффициент в пересчете на базовый оклад.

**15.8.** Определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется рабочей группой по премированию.

До 28 числа текущего месяца работники направляют аналитическую информацию о выполнении показателей в рабочую группу. Работники имеют право присутствовать на заседании рабочей группы, давать необходимые пояснения. Руководитель рабочей группы представляет информацию руководителю Учреждения. Решение комиссии о премировании работников и размере премирования и оформляется приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы выплачиваются работникам ежемесячно до 12 числа месяца, следующего за отчетным.

Работникам из числа педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер стимулирующих выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу с учетом занятой ставки, в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

**15.9. Работа по совместительству** - это выполнение работником другой постоянной оплачиваемой работы на условиях трудового договора по совместительству в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). При работе по совместительству заключается письменный трудовой договор.

Совместительство бывает двух видов: внешнее и внутреннее. Внешнее совместительство - выполнение в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у другого работодателя. Внутреннее совместительство - выполнение в свободное от основной работы время другой постоянной оплачиваемой работы у того же работодателя. К трудовым договорам, заключаемым с совместителями, применяются общие правила, установленные Трудовым кодексом к трудовым договорам.

Наименование должности	Базовый оклад	%
Заместитель директора по УВР, имеющий высшую квалификационную категорию	33638,43	65
Заместитель директора по ВР, имеющий первую квалификационную категорию	33638,43	65
Заместитель директора по АХЧ	33638,43	65
Советник директора	28029	75
Воспитатель ГПД, не имеющий стажа и категории	4539	
Воспитатель ГПД, имеющий первую квалификационную категорию	4539	
Педагог внеурочной деятельности	4539	
Педагог дополнительного образования	4539	
Педагог-библиотекарь	4539	
Педагог -психолог	4539	0,22
Педагог-библиотекарь, имеющий первую квалификационную категорию	4539	168
Секретарь (делопроизводитель)	2933	81
Водитель	3225	253
Повар	3225	84
Уборщик производственных помещений	2933	208
Рабочий по обслуживанию здания	2933	
Дворник	2933	
Охранник	2933	376
Оператор газовой котельной	3225	
лаборант	3225	

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	4539	160	7260,4
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4539	145	6581,55
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо соответствие занимаемой должности	4539	140	6354,6
Педагогический работник. Имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	4539	140	6354,6
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 0 до 10 лет	4539	90	4085,1
Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 30 лет	4539	95	4637
Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 0 до 10 лет	4539	85	3855,6

Фактический размер выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера выплат стимулирующей части конкретного работника на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРмес$ , где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности работы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

**15.9.** Размер премиальных выплат за интенсивность труда по итогам работы за четверть может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат за интенсивность труда по итогам работы за четверть производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Премиальные выплаты за интенсивность труда по итогам работы за четверть не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

**15.10.** Начисление выплат стимулирующего характера за качество и результативность выполняемых работ производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается процент выполнения работником принятых критериев и показателей результативности работы.

Начисление премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за четверть производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за четверть по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем рабочей группы по итогам отчетного периода, согласованной с профсоюзным комитетом школы;

протокола заседания Управляющего совета Учреждения по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

**15.11.** Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Белозерьевская СОШ»

Базовые должностные оклады работников государственных учреждений Республики Мордовия  
по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей	Размер базового должностного оклада, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	2933
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3225
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3962

Базовые должностные оклады работников государственных учреждений Республики Мордовия по  
общеотраслевым профессиям рабочих

Перечень профессий рабочих	Размер базового должностного оклада, рублей
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	2809
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3225

Базовые должностные оклады работников государственных учреждений Республики Мордовия по  
должностям работников образования

Перечень должностей	Размер базового должностного оклада, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	3523
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	3694
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»	4539

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Белозерьевская СОШ »

**Перечень**

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и  
определения размеров должностных окладов  
руководителей муниципальных образовательных учреждений

Учитель  
Воспитатель  
Педагог дополнительного образования  
Педагог – психолог  
Тренер – преподаватель  
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины  
Советник директора

**Перечень и размеры выплат за работу, не входящую  
в круг основных обязанностей,  
работникам МБОУ «Белозерьевская СОШ»  
(в процентах)**

<b>за проверку письменных работ</b>	
учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов)	10
учителям русского языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах за проверку тетрадей	15
учителям за проверку письменных работ по татарскому языку	15
учителям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку,	10
<b>за классное руководство</b>	
учителям за классное руководство в образовательных учреждениях: 1-4 классы 5-11 классы	15 20
<b>за заведование</b>	
учителям за заведование учебными мастерскими	20
учителям за заведование учебно-опытным участком	25
учителям за заведование учебными кабинетами	10
педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах (в целом на школу) с количеством классов – комплектов: от 10 до 19 от 20 до 29 30 и более	25 50 100
учителям, ведущим работу с библиотечным фондом учебников в школах при наличии экземпляров: от 200 до 800 от 801 до 2000 от 2001 до 3500 за каждые последующие 15000 экземпляров	2 4 7 20
учителям за обслуживание вычислительной техники, при наличии 11 и более машин (за работающие компьютеры)	20

Установление выплат за проверку письменных работ производится с учетом учебной нагрузки пропорционально обслуживаемому контингенту.

Установление выплат за классное руководство производится пропорционально обслуживаемому контингенту.

Установление выплат за заведование кабинетами и мастерскими производится по итогам аттестации учебных кабинетов и мастерских.

Всего прошнуровано,  
пронумеровано и скреплено  
печатью на 23 листах.

Подпись

Ф.И.О.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten name: Александр А. Р.]*

