

СОГЛАСОВАНО

на собрании трудового  
коллектива

Иж- / Н.А.Желонкина  
« 30 » 08 2022г.  
Протокол № 1 от 30.08 2022г.

Согласовано с председателем  
профсоюзного комитета



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении фонда оплаты труда работников**  
**ГБОУ Республики Марий Эл «Гуманитарная гимназия**  
**«Синяя птица» им. Иштриковой Т.В.»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ Республики Марий Эл «Гуманитарная гимназия «Синяя птица» им. Иштриковой Т.В.» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей на основе нормативных правовых актов:

- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл»;
- Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2020г. № 463-ФЗ «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Марий Эл»;
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 21 июля 2017г. № 306 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Марий Эл»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу «Развитие образования»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 01.09.2021 № 347 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл».

1.2. Настоящим Положением определяется перечень, порядок и условия установления работникам учреждения следующих выплат:

1.2.1. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.

1.2.2. Выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за почетные звания, знаки отличия (награды) в сфере образования и науки;
- премии по итогам работы.

1.2.3. Иные выплаты.

## 2. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.1. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

2.2. За неблагоприятные условия труда устанавливается доплата от оклада (ставки) по занимаемой должности в зависимости от занятости работников во вредных условиях в течение рабочего дня, по результатам аттестации рабочего места:

- за несоответствие параметров микроклимата нормативным требованиям (время воздействия от смены – 60 %) - шеф-повар – 12%;

- за несоответствие параметров микроклимата нормативным требованиям (время воздействия от смены – 60 %) - повар – 12%;

- за тяжесть трудового процесса (рабочее положение тела работника в течение рабочего дня – нахождение в позе стоя до 80 %) - уборщик служебных помещений – 12%.

2.3. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности:

а) За классное руководство - 20 % от оклада (ставки) по занимаемой должности;

б) За проверку письменных работ:

- русский язык, родной (русский) язык, литература, родная (русская) литература - 12 %

- математика - 10 %

- иностранные языки, страноведение: английский язык - 6 %, французский язык – 6 %

- история, обществознание, экономика, ИКН, право - 3 %

- химия - 3 %

- окружающий мир – 3 %

- биология – 3%

- марийский язык - 10 %

- география - 3 %

- физика- 3%

- начальные классы - 10 %

- информатика – 5 %

Дополнительная плата за проверку письменных работ осуществляется при условии систематической проверки тетрадей и соблюдения единых требований к ведению тетрадей.

Доплаты производятся с учетом объема педагогической работы по данным предметам в соответствии с окладом (ставкой) по занимаемой должности.

в) За заведование кабинетами - 5 % от оклада (ставки) по занимаемой должности: химии, литературы, информатики, английского языка.

г) За заведование методическим объединением - 10% от оклада (ставки) по занимаемой должности;

д) За привлечение к работе в качестве экспертов предметных комиссий по проведению государственных итоговых аттестаций, членов жюри предметных олимпиад по приказу руководителя – до 10% от оклада (ставки) по занимаемой должности;

е) Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей педагогическим работникам за каждый класс, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета. Вознаграждение выплачивается в сроки выплаты заработной платы – 10 числа, следующего за расчетным месяцем.

2.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается приказом руководителя в размере не ниже 30 % от оклада (ставки) по занимаемой должности.

2.5. За каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 35% часовой ставки, рассчитанной из оклада работника.

### 3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения в размере до 100% от оклада (ставки) по занимаемой должности.

3.2. Надбавка за наличие:

- почетного звания «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1000 рублей.

- знаков отличия в сфере образования и науки - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 500 руб.

3.3. Надбавка за стаж работы устанавливается:

3.3.1. Педагогическим работникам – за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу – за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательных учреждениях:

от 1 года до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 20 лет – 10 процентов;

свыше 20 лет – 15 процентов.

3.3.2. Педагогическим работникам, принятым по основному месту работы, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

3.3.3. Надбавка за стаж устанавливается основным работникам.

3.4. Надбавки, указанные в п.3.1.-п.3.3. устанавливаются на учебный год и действует с 01 сентября до 31 августа соответствующего учебного года, для вновь принятых, с даты приема и до окончания соответствующего учебного года. Надбавки, указанные в п.3.2. и п.п.3.3.1, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.5. Премии по итогам работы.

3.5.1. Порядок премирования педагогических работников.

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления гимназии, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению работодателя. Работодатель представляет в орган самоуправления гимназии аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для их премирования.

Основные показатели	Количество макси- мально возможных баллов
1. Подготовка победителей, призёров и участников конкурсов, конференций, фестивалей, мероприятий различного уровня. За каждого участника - до 4 баллов (в зависимости от степени участия педагога, формы и содержания мероприятия), за каждого победителя и призёра – 5 баллов (в зависимости от степени участия педагога, формы и содержания мероприятия).	
2. Участие в инновационной деятельности гимназии. Интенсивность работы.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в работе инновационной площадки – 50 баллов</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Член ГЭК – 50 баллов</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Авторские публикации – 5 баллов за каждую</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка методических материалов и документации (в том числе, ФГОС, Открытый отчёт, ООП) – до 5 баллов</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверка статей на сайт – 2 балла</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение ВПР - 2 балла за один класс</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Члены жюри – 3 балла за одно участие, составление олимпиадных заданий – 3 балла за один предмет</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Члены предметных комиссий ГИА – 10 баллов</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Члены аттестационных комиссий – 2 балла за 1 экспертное заключение</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация городских, республиканских, федеральных мероприятий, в том числе ВКС (не в рамках работы инновационных площадок), учитывая степень участия в процессе организации, – до 10 баллов за мероприятие</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Распространение педагогом опыта работы на городском, республиканском, федеральном уровнях (выступления) – до 10 баллов за мероприятие</li> </ul>	
<p>За дисциплинарное взыскание в виде замечания вычитаются 20 баллов от общего количества баллов. За дисциплинарное взыскание в виде выговора все баллы снимаются.</p>	

Оценка соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ основными педагогическими работниками показателям качества производится в соответствии с установленной 100-бальной шкалой оценки 2 раза в год: в январе по итогам 1 полугодия учебного года и в июле по итогам 2 полугодия учебного года.

Распределение премий и иных поощрительных выплат работникам, выполнившим работу требуемого качества и результативности, определяется по формуле:

$$S_i = S \times V_i \times C_i / (V_1 \times C_1 + \dots + V_n \times C_n)$$

где:

$S_i$  – сумма средств из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, причитающаяся  $i$ -му работнику, выполнившему работу требуемого качества и результативности в отчетном периоде;

$S$  – общий объем средств, предусмотренный на стимулирующую часть фонда оплаты труда, подлежащий распределению в отчетном периоде;

$V_i$  – балльная оценка выполненной работы  $i$ -м работником по системе показателей качества;

$C_i$  – ставка (оклад)  $i$ -ого работника по занимаемой должности;

$N$  – количество основных работников, выполнивших работу требуемого качества и результативности в отчетном периоде.

Объем средств, предусмотренный на стимулирующую часть фонда оплаты труда, подлежащий распределению в отчетном периоде рассчитывается ежемесячно при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с пороговым значением по средней заработной плате педагогических работников доведенным Министерством образования и науки Республики Марий Эл, в целях достижения показателей «дорожной карты» в части повышения заработной платы отдельным категориям работников.

За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения дополнительно единовременно педагогическим работникам может производиться премирование по приказу директора в размере до трех должностных окладов.

За выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью учреждения дополнительно единовременно педагогическим работникам может производиться премирование по приказу директора в размере до трех должностных окладов.

### 3.5.2. Порядок премирования руководящих работников.

3.5.2.1. Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем, и оказывает материальную помощь в пределах средств, выделяемых на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и иных не запрещенных законом источников на соответствующий финансовый год.

3.5.2.2. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера производится по приказу директора с учетом мнения представительного органа работников и родителей учреждения, в случае отсутствия административных взысканий. Премия выплачивается в размере суммы доплаты, установленной в положении о порядке распределения средств по приносящей доход деятельности ГБОУ Республики Марий Эл «Гуманитарная гимназия «Синяя птица» им. Иштриковой Т.В.», при этом общая заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера за норму рабочего времени в текущем месяце должна быть не менее чем на 10 процентов ниже общей заработной платы директора учреждения.

За большой личный вклад в достижении высоких результатов своей деятельности, за высокий профессионализм, а также за проведение мероприятий, направленных на развитие и совершенствование учреждения и системы образования в целом, дополнительно единовременно может производиться премирование по приказу директора с учетом мнения представительного органа работников и родителей учреждения в размере до двух должностных окладов.

### 3.5.3. Порядок премирования иных работников.

Премирование иных работников производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и Управляющего совета Гимназии по результатам работы:

- за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц /в размере не более двух должностных окладов/;

- за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за квартал, полугодие /в размере не более двух должностных окладов/;

- за выполнение особо сложных и важных заданий /в размере не более двух должностных окладов/;

- за добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года /в размере не более двух должностных окладов/.

При определении размера премий работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение функциональных обязанностей, а также личный вклад в общественную деятельность учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии работникам определяется в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты.

3.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направляемой работодателем на оплату труда работников могут быть выплачены:

а) единовременные денежные вознаграждения:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- по случаю персональных юбилейных дат;

- при выходе на пенсию.

б) материальная помощь в размере до двух должностных окладов.

Их размер определяется приказом директора с учетом мнения представительного органа работников и родителей учреждения.

#### 4. Другие вопросы

4.1. Работодатель имеет право обращаться с ходатайством в Министерство образования и науки Республики Марий Эл о направлении средств, полученных от реализации мероприятий по оптимизации бюджетных расходов, на увеличение фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.2. Экономия средств по оплате труда направляется на дополнительные стимулирующие выплаты за результативность и качество предоставляемых образовательных услуг, премирование и оказание материальной помощи.

4.3. Выплаты, установленные работнику по тарификации на период продолжительностью 2 и более месяцев, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением объема или продолжительности работы.

4.4. О снятии (изменении размера) выплат по любым основаниям настоящего Положения, установленных на период продолжительностью 2 и более месяцев, руководитель учреждения письменно уведомляет работников в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ.

4.5. Все виды выплат, установленных работнику при тарификации, снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников.