

СОГЛАСОВАНО

на собрании трудового
коллектива

Мет /Н.А.Желонкина
«30» 08 2017г.
Протокол № 2 от 30.08 2017г.

Согласовано с председателем
профсоюзного комитета

Куф Куракова Т.В.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом
ГБОУ Республики Марий
"Гуманитарная гимназия
"Синяя птица" им. Иштриковой Т.В."
от «30» 08 2017г. № 12/1-АД

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 19.12.2016г. № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 21 июля 2017г. № 306 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства 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:

- работа с дисплеями ЭВМ - учитель информатики – 6% (в соответствии с педагогической нагрузкой);

- работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием) - учитель химии – 6% (в соответствии с педагогической нагрузкой);

- работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием) – лаборант – 12 %;

- погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную, зарядка аккумуляторов – водитель – 12%;

- заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом, ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей, слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс, ремонт и очистка вентиляционных систем, работа на деревообрабатывающих станках, лакокрасочные работы и полировка мебели и полов - рабочий по текущему ремонту – 12%;

- работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки, работы, связанные в разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука - шеф-повар – 12%;

- работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки; работы, связанные в разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ, стирка, сушка и глажение спецодежды – повар – 12%;

- стирка, сушка и глажение спецодежды; работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением - уборщик служебных помещений – 12%;

- работа с дисплеями ЭВМ - специалист по кадрам, бухгалтер – 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, 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, членов жюри предметных олимпиад по приказу руководителя – до 10% от оклада (ставки) по занимаемой должности.

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 учителям.

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» - 500 руб.

3.3. Педагогическим работникам, 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.

3.4. 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., 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.

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	балл
1	2	3
1. Воспитатели	1. Отсутствие замечаний от обучающихся и их родителей об уровне организации выполнения домашних заданий.	10
	2. Участие в инновационной деятельности (разработка и внедрение авторских и авторизованных программ; ведение научной, экспериментальной работы (при наличии публикаций); участие в подготовке материалов об инновационной деятельности гимназии).	10
	3. Подготовка и проведение не менее 3 внеклассных (не общешкольных) мероприятий, из них не менее 1 с привлечением родителей обучающихся, не менее 1 мероприятия с приглашением заместителя директора по воспитательной работе.	15
	4. Разработка и применение в работе дидактических материалов, использование Интернет-ресурсов, с обязательным предоставлением отчета и приглашением на одно мероприятие специалиста по ИКТ.	10
	5. Распространение воспитателем инновационного опыта работа на городском, республиканском, федеральном уровнях (участие педагога в конференциях, семинарах, конкурсах по приказу директора).	10
	6. Организация и проведение (по приказу директора) общешкольных мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности.	10
	7. Организация и проведение (по приказу директора) городских и республиканских мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности.	15
	8. Подготовка призеров и участников конкурсов, конференций (без учёта статуса). Градация выставления баллов в соответствии с уровнем сложности подготовки и степенью участия педагога в подготовке ученика к конкурсу.	20
	За дисциплинарное взыскание в виде замечания вычитаются 20 баллов от общего количества баллов. За дисциплинарное взыскание в виде выговора все баллы снимаются.	
2. Педагог-психолог, педагог-библиотекарь	1. Проведение внеклассных мероприятий (беседы, классные часы, литературные викторины)	35
	2. Участие в организации и проведении мероприятий гимназии различных направлений внеурочной деятельности, предусмотренных процессом образования (предметных неделях, гимназических литературно-музыкальных гостиных, конкурсах, викторинах).	35
	3. Участие в организации городских, республиканских, всероссийских мероприятий.	30
	За дисциплинарное взыскание в виде замечания вычитаются 20 баллов от общего количества баллов. За дисциплинарное взыскание в виде выговора все баллы снимаются.	
3. Учителя	1*. Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность или рост качества обучения (по итогам полугодия)	До 5
	2. Консультационная работа с обучающимися: начальная школа – до 10 баллов; средняя и старшая школа – до 15 баллов	До 10 До 15

	<p>3**. Подготовка победителей, призёров и участников олимпиад городского, республиканского, российского и международного уровней: победители или призёры (не менее 5 человек) – максимально 20 баллов; призёры – 15 баллов; участники, вошедшие в десятку – 10 баллов; участники, не вошедшие в десятку – 5 баллов.</p> <p>Начальная школа: победители – максимально 15 баллов; призёры – 10 баллов; участники, не вошедшие в десятку – 5 баллов.</p>	<p>До 15 До 20</p>
	<p>4. Подготовка победителей, призёров и участников конкурсов, конференций (без учёта статуса). Градация выставления баллов в соответствии с уровнем сложности подготовки и степенью участия педагога в подготовке ученика к конкурсу. Начальная школа – до 30 баллов (с учётом участников, призёров и победителей олимпиад); средняя и старшая школа – до 20 баллов.</p>	<p>До 30/20</p>
	<p>5. Участие в инновационной деятельности гимназии (разработка и внедрение авторских и авторизованных программ; ведение научной, экспериментальной работы (при наличии публикаций – педагог, педагог и ребенок); участие в подготовке материалов об инновационной деятельности гимназии; применение в работе программ ФГОС).</p>	<p>До 10</p>
	<p>6. Организация и проведение общешкольных мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности (по приказу директора). Градация выставления баллов в соответствии с уровнем сложности подготовки и степенью участия педагога в подготовке ученика к конкурсу.</p>	<p>До 10</p>
	<p>7. Распространение педагогом инновационного опыта работы на городском, республиканском, федеральном уровнях (участие в конференциях, семинарах, конкурсах по приказу директора). Участие педагога: в работе экспертной комиссии; в работе жюри олимпиад, конкурсов, конференций; составление олимпиадных заданий школьного этапа ВсОШ; участие в качестве слушателя в вебинарах, конференциях, семинарах, ВКС.</p>	<p>До 10</p>
	<p>8. Организация и проведение городских и республиканских мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности (по приказу директора). Градация выставления баллов в соответствии с уровнем сложности подготовки и степенью участия педагога в подготовке ученика к конкурсу.</p>	<p>До 10</p>
	<p>За дисциплинарное взыскание в виде замечания вычитаются 20 баллов от общего количества баллов.</p> <p>За дисциплинарное взыскание в виде выговора все баллы снимаются.</p> <p>В индивидуальном порядке:</p> <p>* по п.1. учитывать результаты ЕГЭ обучающихся: наличие обучающихся, набравших 100 баллов.</p> <p>** по п.3 за подготовку 1 победителя республиканского этапа Всероссийской олимпиады школьников по предмету – 100 баллов.</p>	

Оценка соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ 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:

$$Si = S \times Bi \times Ci / (B1 \times C1 + \dots + Bn \times Cn)$$

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 работников, выполнивших работу требуемого качества и результативности в отчетном периоде.

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 одновременно 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, в рамках утвержденной сметы расходов на увеличение фонда оплаты труда образовательного учреждения в размерах, не превышающих 10 процентов годового фонда оплаты труда.

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.