

ОДОБРЕНО  
Решением Общего собрания  
преподавателей и сотрудников ГБОУ  
Республики Марий Эл «Экономико-  
правовая гимназия» 26.08.2020 г

Протокол № 3 от 26.08.2020 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Экономико-правовая гимназия»

### I. Общие положения

1. Настоящее положение регулирует правоотношения по оплате труда работников Государственного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл "Экономико-правовая гимназия" (далее - гимназия).

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников гимназии;  
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда в гимназии устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и настоящим Положением в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл №283 от 31 июля 2012 года «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» с изменениями в редакции постановлений Правительства Республики Марий Эл от 27.08.2013 №272, от 13.02.2014 №60, от 20.06.2014 №313, от 21.11.2014 №601, от 30.03.2015 №161, от 21.07.2017 №306, от 05.10.2017 №397, от 31.05.2018 №246, от 19.09.2019 №279, от 04.12.2019 №381.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и

пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения общего собрания работников гимназии.

1. Заработная плата работников гимназии (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников гимназии (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера)**

4. Оплата труда работников гимназии устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую 18 часов в неделю, либо норму часов педагогической работы, составляющую 36 часов в неделю.

5. Системы оплаты труда работников гимназии устанавливаются и применяются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

профессиональных стандартов;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения общего собрания работников гимназии.

6. Фонд оплаты труда в гимназии формируется исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников гимназии состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

7. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

8. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, должностной оклад педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 года.

9. Базовые ставки заработной платы, базовые оклады (базовые должностные оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н.

10. Размеры базовых ставок заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются в соответствии с Положением "О новой

системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл" утвержденным Постановлением Правительства Республики Марий Эл №283 от 31 июля 2012 года и в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл №381 от 04 декабря 2019 года "О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. №283 ", Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 30 сентября 2019 г. №290 " О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл".

11. К базовым ставкам заработной платы (базовым должностным окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.1.1. наличия среднего профессионального образования или высшего с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование - 1,15;

кандидат наук -1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761 н;

11.1.2. наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

12. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы - 1,15.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пунктах 13,14 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

#### Компенсационные выплаты

13. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и соглашениями.

15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам гимназии в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере установленном согласно акта специальной оценки условий труда за вредные условия труда в соответствии с аттестацией рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

16. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

16.1. Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:

за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет не менее 20% части оклада за час работы работника.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов

При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

16.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

18.2.1. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются Гимназией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно в следующих размерах:

- за работу с кадрами-35% (от должностного оклада);
- за работу с архивом -20% (от должностного оклада);
- за ведение бланков строгой отчетности - 20% (от должностного оклада).

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором, приказом по учреждению.

16.3. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом образовательной организации; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

18.3.1. Доплаты за классное руководство- 20% от ставки (оклада) по занимаемой должности. Дополнительно в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4.04.2020 г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие



образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам гимназии, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Доплаты за классное руководство осуществляются при исполнении основных показателей- дисциплины и успеваемости и на период учебного процесса.

18.3.2. Проверка письменных работ (согласно установленным нормативам) в процентном соотношении от ставки (оклада) по занимаемой должности, в процентном соотношении от начисленной за месяц суммы за период аудиторной работы:

- русский язык и литература-25%;
- математика -25%;
- английский язык, современная грамматика английского языка - 10%;
- история -5%;
- естествознание -5%;
- астрономия- 5%;
- география экономическая -5%;
- социология -5%;
- культурология-5%;
- история социальных учений -5%;
- философия-5%;
- социальная психология – 5%;
- право -5%;
- ОБЖ - 5%;
- проектная деятельность-5%;
- экономика, основы маркетинга -5%;
- информатика и ИКТ- 5%;
- физическая культура -5%;
- история и культура народов Марий Эл – 5%.

18.3.3. Руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями - до 25 % ставки (оклада) по занимаемой должности;

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном акте учреждения. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление

неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

17. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

18. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами, приказом по учреждению.

### Стимулирующие выплаты

21. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

стимулирующие (премиальные) выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательством и локальными нормативными правовыми актами учреждения.

Выплаты стимулирующего характера допускается производить как на систематической основе (ежемесячно в течение определенного периода времени), так и в виде разовых поощрений. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по или в абсолютном размере. Максимальный размер стимулирующей выплаты не ограничен, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

21.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают надбавку за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ, за напряженность работы, интенсивность работы по подготовке и организации культурно-массовых, спортивных, оздоровительных и иных мероприятий для гимназистов, внедрение и применение в управленческом, организационном, учебном и научном процессе инновационных технологий, за дополнительный объем работы, не связанный с должностными обязанностями сотрудника (на период очередного отпуска другого сотрудника; на период больничного листа другого сотрудника; на период отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до 3 лет; на период наличия вакантной ставки в подразделении в связи с увольнением работником до приема на работу нового сотрудника), выплаты за успешную организацию и проведение мероприятий (в т. ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), за работы повышающие авторитет и имидж гимназии, за работу направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, за работу по обеспечению приносящей доход деятельности и выплаты согласно положения «О стимулировании участия гимназистов и учителей в олимпиадном движении, научно-исследовательских конференциях и конкурсах», в связи с профессиональным праздником "День учителя".

Размер стимулирующей выплаты, в том числе единовременной, устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу). Стимулирующая надбавка, установленная на период работы более одного месяца может быть



снижена или отменена по представлению руководителя учреждения.

21.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, в том числе из числа внешних совместителей за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременное, качественное и эффективное выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за многолетний добросовестный труд, качественное и своевременное выполнение заданий директора, персональные надбавки. Надбавки за наличие почетных званий и знаков отличия в сфере образования и науки.

21.2.1. За своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременное, качественное и эффективное выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за многолетний добросовестный труд, качественное и своевременное выполнение заданий директора, персональная надбавка выплачивается в соответствии с решением Совета гимназии.

21.2.1.1 За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1400 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 700 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

21.2.1.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

Надбавки, указанные в подпунктах 21.2.1.1, 21.2.1.2. выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

21.3. Стимулирующие (премиальные) выплаты по итогам работы.

21.3.1. Стимулирование (премирование) работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год). Распределение выплат по итогам работы производится руководителем учреждения с учетом мнения Совета гимназии.

22. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течении трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной

организации 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 организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

23. Распределение ежемесячных поощрительных выплат в соответствии с показателями эффективности работы педагогическим и прочим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению директора Гимназии, с учетом мнения Совета гимназии и на основании оценки соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ педагогическими и прочими работниками Гимназии в соответствии с перечнем показателей качества результатов труда педагогических и прочих работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда в Гимназии.

Комиссия назначается приказом по Гимназии из числа членов Попечительского Совета и Совета гимназии. Заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда должны проходить не реже одного раза в полугодие.

Перечень показателей качества результатов труда работников закрепляется настоящим положением.

Размер ежемесячных поощрительных выплат в соответствии с показателями эффективности работы конкретному работнику определяется в соответствии с Порядком оценки и стимулирования за качество и результативность выполненных работ работниками Гимназии.

Оценка соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ работниками гимназии устанавливается по 100-бальной шкале оценки.

**Перечень показателей оценки эффективности работы педагогических и прочих работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда гимназии.**

Наименование категорий и должностей	Показатели эффективности работы	Количество баллов
Учителя	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества	25
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	15
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	15
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	5

	Участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения)	10
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	3
	Разработка авторских программ учебных дисциплин, курсов	7
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности	5
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	10
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
Педагог-психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	50
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	30
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка программ, планов, отчетов)	15
	Отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно-наказуемых деяний и другие	5
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
Педагог - организатор	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	30
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	15
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	10
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	15
	Участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения)	10
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	5
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	3
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности	2

	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины, отсутствие дисциплинарных, административных взысканий,	5
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	2
Социальный педагог	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	30
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	15
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	10
	Участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения)	10
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности	2
	Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся. Наличие системы работы (программа деятельности).	14
	Индивидуальное сопровождение обучающихся. Наличие базы данных обучающихся. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов.	14
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	2
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
Ведущий инженер	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	30
	Высокий уровень обслуживания оргтехники.	15

	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета.	15
	Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в учреждении.	20
	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил	5
	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, культуры общения	5
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
Документовед	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет, составление электронной базы обучающихся и т.д.), а также достижение высоких показателей в работе.	50
	Систематизация документов и создание комплектов нормативной документации.	20
	Качество ведения документации, отсутствие замечаний.	15
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и другие	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, культуры общения	5
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
Библиотекарь	Сохранение и развитие библиотечного фонда.	40
	Содействие педагогическому коллективу, учащимся в организации образовательного процесса.	20
	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки.	10
	Содействие и участие в общешкольных и городских мероприятиях.	15
	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей, педагогических работников на некачественное обслуживание.	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, культуры общения	5
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
Уборщик служебных помещений	Проведение генеральных уборок высокого качества	70
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	20

	Высокий уровень исполнительской дисциплины, культуры общения	10
	<b>Итого</b>	<b>100</b>

### III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

24. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

25. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

26. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Министерства.

Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

27. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы,

установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

28. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

28. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения базовой ставки заработной платы (базового должностного оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):



профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени (ученого звания), - 0,03.

1. Базовая ставка (оклад) устанавливаются в соответствии с Положением "О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл" утвержденным Постановлением Правительства Республики Марий Эл №283 от 31 июля 2012 года с изменениями и в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл № 290 от 30 сентября 2019 года "О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл",

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты для ведения дополнительных спецкурсов для учащихся гимназии устанавливаются индивидуально исходя из экономической возможности по согласованию с Советом гимназии, Попечительским Советом.

Ставки почасовой оплаты для ведения курсов в рамках дополнительных платных образовательных услуг для учащихся общеобразовательных школ устанавливаются индивидуально исходя из экономической возможности по согласованию с Советом гимназии и в пределах утвержденной сметы.

## **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.**

29. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно Положения " О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл" утвержденным Постановлением Правительства Республики Марий Эл №283 от 31 июля 2012 года.

31. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера гимназии устанавливаются в размере до 90 процентов от должностного оклада директора гимназии.

32. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя гимназии осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя,

заместителя руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

33. Министерство в пределах субсидии, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, выплачивает руководителю учреждения материальную помощь и единовременные денежные поощрения, устанавливает персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия.

Руководителю учреждения за счет субсидии, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, а также за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности, выплачиваются премии по итогам работы учреждения и премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размеры материальной помощи, единовременных денежных поощрений, персональных надбавок, персональных надбавок к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия, а также основания и порядок их установления руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом Министерства.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

35. Стимулирующие выплаты руководящим работникам гимназии (за исключением руководителя учреждения)

35.1 К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

стимулирующие (премиальные) выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательством и локальными нормативными правовыми актами учреждения.

Выплаты стимулирующего характера допускается производить как на систематической основе (ежемесячно в течение определенного периода времени), так и в виде разовых поощрений. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по или в абсолютном размере. Максимальный размер стимулирующей выплаты не ограничен, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

35.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают надбавку за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и

срочных работ, за напряженность работы, интенсивность работы, внедрение и применение в управленческом, организационном, учебном и научном процессе инновационных технологий, за дополнительный объем работы, не связанный с должностными обязанностями сотрудника, выплаты за успешную организацию и проведение мероприятий (в т. ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), за работы повышающие авторитет и имидж гимназии, за работу направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, за работу по обеспечению приносящей доход деятельности и выплаты согласно положения «О стимулировании участия гимназистов и учителей в олимпиадном движении, научно-исследовательских конференциях и конкурсах», в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День бухгалтера).

Размер стимулирующей выплаты, в том числе единовременной, устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу). Стимулирующая надбавка, установленная на период работы более одного месяца может быть снижена или отменена по представлению руководителя учреждения.

35.1.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременное, качественное и эффективное выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за многолетний добросовестный труд, качественное и своевременное выполнение заданий директора, персональные надбавки. Надбавки за наличие почетных званий и знаков отличия в сфере образования и науки.

35.1.3 . Стимулирующие (премиальные) выплаты по итогам работы.

Стимулирование (премирование) руководящих работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год). Распределение выплат по итогам работы производится руководителем учреждения с учетом мнения Совета гимназии.

36 . Распределение ежемесячных поощрительных выплат в соответствии с показателями эффективности работы руководящим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению директора Гимназии, с учетом мнения Совета гимназии и на основании оценки соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ руководящими работниками Гимназии в соответствии с перечнем показателей качества результатов труда руководящих работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда в Гимназии.

Перечень показателей качества результатов труда руководящих работников закрепляется настоящим положением.

Размер ежемесячных поощрительных выплат в соответствии с показателями эффективности работы конкретному работнику определяется в

соответствии с Порядком оценки и стимулирования за качество и результативность выполненных работ руководящих работниками Гимназии.

Оценка соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ руководящими работниками гимназии устанавливается по 100-бальной шкале оценки.

**Перечень показателей оценки эффективности работы  
руководящих для распределения поощрительных  
выплат из стимулирующего фонда оплаты труда гимназии.**

<b>Наименование категорий и должностей</b>	<b>Показатели эффективности работы</b>	<b>Количество баллов</b>
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы	10
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	20
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	20
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школьной (экспертно-методический совет, Педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	20
	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах;	10
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников гимназии	10
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и другие;	10
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
Главный бухгалтер	Своевременное и качественное предоставление отчетности	35
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10
	Качественное ведение документации и другие	50
	Отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно-наказуемых деяний и другие	5
	<b>Итого</b>	<b>100</b>

37. Стимулирование руководителя учреждения производится на основании приказов Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

За организацию работ по привлечению внебюджетных средств, Совет гимназии, в соответствии с Решением Попечительского Совета, может ходатайствовать в Министерство образования и науки о выплате стимулирующих надбавок директору Гимназии в соответствии со сметой, утвержденной Попечительским Советом и Советом гимназии.

## VI. Материальная помощь работникам гимназии

38. Материальную помощь оказывают при возникновении у работников особых обстоятельств и в связи с отпуском. Она является выплатой

непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Ее основная цель - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем.

Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника, в связи:

- с лечением;
- со смертью члена семьи работника;
- со смертью самого работника;
- с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией;
- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с усыновлением ребенка;
- с выходом на пенсию;
- с трудным материальным положением;
- с выходом в отпуск.

Размер материальной помощи устанавливается руководителем и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей гимназии но не более двух окладов. Материальная помощь к отпуску выплачивается один раз в году при оформлении работником ежегодного отпуска. Если отпуск оформляется дважды за год, по частям, то помощь выплачивается при уходе работника в отпуск в первый раз.

Основанием для выплаты являются:

- заявление работника о предоставлении материальной помощи;
- приказ руководителя учреждения о выплате материальной помощи в установленном размере.

## **VII. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера**

39. Вознаграждение лицам за выполнение работ, оказание услуг на основании заключенных договоров гражданско-правового характера, выплачивается на условиях и в размерах, предусмотренных договором.

40. Заключение договоров гражданско-правового характера (как правило, договоров подряда или договоров о возмездном оказании услуг), предметом которых является выполнение работ, оказание услуг возможно при наличии следующих условий:

    работа не связана с выполнением трудовых обязанностей по занимаемой должности;

    работа не требует подчинения внутреннему трудовому распорядку;

    работа не может быть выполнена штатными работниками в рамках заключенных трудовых договоров;

    работа носит разовый характер, определенный временным интервалом;

    работа не требует введения постоянной штатной должности и заключения с работником трудового договора.

41. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены как с работниками Гимназии, так и с физическими лицами, не состоящими с Гимназией в трудовых отношениях. Заключение договоров гражданско-правового характера с работниками Гимназии возможно при условии, если выполнение обязанностей по

гражданско-правовому договору не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору и не совпадают с трудовой функцией работника.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

42. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

43. Численный состав работников гимназии должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Министерством.

### **IX. Заключительная часть**

Гимназия имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения, а так же вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству с одновременным внесением изменений в Положение.

---