

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома


А. Л. Барцева
«05» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ Республики Марий Эл
«Савинская школа-интернат»
К. А. Ахмадишин
«05» сентября 2024 г.


**Положение
об оплате труда работников
ГБОУ Республики Марий Эл «Савинская школа – интернат»**

Проведена уведомительная регистрация
в Министерстве труда и социальной
защиты Республики Марий Эл

Регистрационный номер 191
от «24» сентября 2024 г.
Ответственное лицо:
Советова Ольга О.Г. Зарова
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБОУ Республики Марий Эл «Савинская школа – интернат» (далее - Учреждение) регулирует правоотношения по оплате труда работников учреждения, подведомственного Министерству образования и науки Республики Марий Эл с 1 сентября 2023 года.

1.2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
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 в установленном порядке, 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.

1.3. 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.

1.4. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Учреждение в соответствии с действующим законодательством определяет систему порядка оплаты труда, размер и виды компенсационных и стимулирующих выплат, премии, материальной помощи, без ограничения их предельными размерами, а так же размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников.

1.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца – 22 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц) - 7 числа следующего месяца.

При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчет и выплата увольняемых работников осуществляется в день увольнения, а выплата отпускных – не позднее за три дня до даты начала отпуска.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения 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 предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы 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 720 часов в год (либо 18 часов в неделю).

2.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл. Фонд оплаты труда бюджетного учреждения формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных не запрещенных законодательством РФ.

Фонд оплаты труда работников учреждения 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.

2.4. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

2.6. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 №283.

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

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

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

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2.

Уровень образования педагогических работников определяется документами об образовании и (или) о квалификации, к которым относятся документы об образовании, документы об образовании и о квалификации документы о квалификации.

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 26.08.2010 № 761 н;

2.7.1.2 наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

2.8.1. Базовые оклады медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. №526.

2.8.1.1. К базовым окладам медицинских работников применяются повышающие коэффициенты в зависимости от наличия квалификационной категории, формирующие оклад (должностной оклад):

первая квалификационная категория – 1,2

высшая квалификационная категория – 1,3.

2.9. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий.

2.10. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н.

2.11. Базовый оклад работника, занимающего должность, относящуюся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, устанавливается на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.

2.12. С учетом специфики работы в Учреждении применяются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам):

специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 1,25;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

педагогическим работникам - 1,2;

другим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах (группах) – 1,15.

- за работу в общеобразовательных школах-интернатах – 1,15.

2.13. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях- 1,2.

III. Компенсационные выплаты

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда;

- выплату 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы.

3.2.1. Работникам Учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты от оклада (должностного оклада) в размере:

№ п/п	Наименование должности	% доплат
1	Врач	12
2	Медсестра	12
3	Медсестра по массажу	12
4	Заведующий складом	12
5	Машинист по стирке белья	12
6	Уборщик служебных помещений	12
7	Рабочий по текущему ремонту	12
8	Повар	12
9	Подсобный рабочий кухни	12
10	Рабочий по уборке бани	12
11	Водитель автобуса	12
12	Водитель автомашины	12
13	Шеф-повар	12

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.3.1. В случае привлечения к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не

менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.2.3.2. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях от оклада (должностного оклада):

№ п/п	Наименование должности	% доплат
1	Младший воспитатель на ночное дежурство	35
2	Сторож	35
3	Воспитатель на ночное дежурство	35

3.2.3.3. Доплата от оклада (должностного оклада) водителям за ненормированный рабочий день при условии не предоставления отпуска за ненормированный рабочий день:

№ п/п	Наименование должности	% доплат
1	Водитель автобуса	25
2	Водитель автомашины	50

3.2.3.4. Доплата от ставки (должностного оклада) за классность водителям легкового автомобиля, за исключением водителей автобусов:

№ п/п	Наименование должности	% доплат
1	Водитель автомашины:	
	2 класса	10
	1 класса	25

3.2.3.5. Доплата от ставки (должностного оклада) за профессиональное мастерство:

№ п/п	Наименование должности	% доплат
1	Водитель автобуса	50
2	Водитель автомашины	50

3.2.3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

совмещение профессий (должностей) от 30 до 85% должностного оклада или в суммовом выражении;

расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ от 30 до 85% должностного оклада или в суммовом выражении;

доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей от 30 до 85% должностного оклада или в суммовом выражении;

выполнение обязанностей временно отсутствующих работников от 30 до 90% должностного оклада или в суммовом выражении.

№ п/п	Виды дополнительной работы	% доплат
1	Работа в школьной аттестационной комиссии	10
2	Осуществление мероприятий по привитию санитарно-гигиенических правил и социально – бытовых умений детям-сиротам, детям инвалидам	30

3	Обслуживание вычислительной техники	60
4	Оформление и ведение документации педагогического совета	10
5	Аккомпанирование танцевальных занятий, уроков ритмики, внеклассных мероприятий, работа со звуко-усилительной аппаратурой	5
6	Выполнение работы по проведению экономических расчетов и составления отчетности, обработка архива	50
7	Учет, контроль и регулирование договорных поступлений с поставщиками	50
8	Работа в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций	50
9	Работа с пенсионным фондом	30
10	За выполнение работы, не связанной с функциональными обязанностями	25
11	Работа с учебной и учебно-методической литературой	40
12	Выполнение функции делопроизводителя	80
13	Обучение санитарно-гигиенических правил, составление меню	30
14	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения оздоровительных мероприятий среди обучающихся, привития им санитарно-гигиенических правил	30
15	Ведение архивной документации и воинского учета	35
16	Первичный медико-санитарный предрейсовый и послерейсовый осмотр водителей	15
17	Выполнение художественно-оформительских работ	10
18	Ремонт автомобиля	50
19	Погрузочно- разгрузочные работы	50
20	Работа в оздоровительных лагерях, загородных дошкольных учреждениях	15
21	Работа в системе «Меркурий»	10
22	Уполномоченный по охране труда	5
23	Индивидуальная работа с обучающимися по системе Брайля	10
24	Организация досуга учащихся: ведение кружков, спортивных секций, музыкальное и физическое развитие детей	10

- работникам наряду со своей основной деятельностью, 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 временно отсутствующего работника: размер и форма (в процентах или в абсолютном значении) доплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (количества часов);

3.2.4. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям.

Настоящие доплаты устанавливаются на учебный год либо на период дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности сотрудника, предусмотренные квалификационной характеристикой выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени

№ п/п	Виды неаудиторной деятельности	% доплат
1	Проверка письменных работ обучающихся: - русский язык - математика - английский язык, - физика, биология, химия, история, география, природоведение, логопедия, основы социальной жизни, ИКН - начальные классы (размер выплаты определяется от ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической нагрузки) - с тяжелыми множественными нарушениями в развитии (ТМНР) (очная форма обучения) от ставки	15 15 10 5 20 5
2	Заведование кабинетом: - ИЗО, черчения, химии, английского языка, русского языка и литературы, истории, географии, начальных классов, логопеда, трудового обучения, тренажерного зала, сенсорной комнаты и психолога, прикладного творчества, физики, информатики	10
3	Заведование мастерскими: - трудового обучения, мастерская повара - мастерская сельскохозяйственного труда	10 15
4	Руководство методическими объединениями: - учителей начальных классов, учителей общественно- гуманитарного цикла, учителей коррекционных предметов - воспитателей	10 10

3.2.5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам:

3.2.5.1. За счет средств республиканского бюджета Республики Марий Эл выплачивается по дополнительному соглашению к трудовому договору в размере до 2500 рублей за класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе;

3.2.5.2. За счет средств федерального бюджета ежемесячно в размере 10000 рублей, независимо от количества обучающихся в классе, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

4.3.1 за наличие почетного звания:

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл», «Заслуженный работник общего образования РФ», «Заслуженный врач Республики Марий Эл» - 1000 рублей.

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

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

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

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей.

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

4.3.3. Кандидат наук - 3000 рублей.

4.4. Надбавка за стаж работы:

4.4.1. Педагогическим работникам – за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному персоналу и прочему персоналу - за стаж работы с детьми, либо за стаж в образовательном учреждении, устанавливается работникам согласно приказа директора в процентном соотношении к должностному окладу.

От 1 года до 10 лет – 10 процентов;

От 10 до 15 лет - 15 процентов;

От 15 до 20 лет - 20 процентов;

Свыше 20 лет – 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 № 283.

Надбавки, указанные в подпунктах 4.3.1., 4.3.2., 4.3.3., пункта 4.3. выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.5. Премии по итогам работы.

4.5.1. Премирование педагогических работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения при соблюдении определенных показателей, критериев, утвержденных в данном Положении. (приложение №1)

4.5.2. Премирование работников учреждения производится при наличии экономии средств фонда оплаты труда, за общие результаты труда по итогам работы, качественное выполнение работ (приложение №1). Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

5.1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя, с учетом квалификационного уровня, сложности, объема деятельности, стажа работы в данной должности. Заместителям руководителя 85% от должностного оклада руководителя, главному бухгалтеру 90% от должностного оклада руководителя.

5.4. Министерство в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год выплачивает руководителю учреждения материальную помощь и устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты;

единовременные денежные поощрения;

персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия. Премии выплачиваются руководителям учреждений производятся по итогам работы учреждений в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителей учреждений, установленными нормативным правовым актом Министерства, за выполнение особо важных и сложных заданий и привлечение внебюджетных средств.

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

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается Министерством образования и науки Республики Марий Эл в кратности от 1 до 8.

VI. Вопросы оплаты труда педагогических работников

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

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 года № 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".

Предельный объем учебной нагрузки которая может выполняться в учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Педагогическая работа в таком случае для указанных работников совместительством не считается. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников учреждения не ограничивается верхним пределом.

6.2. Тарификационный список учителей, и других педагогических 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.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6.3. Оплата труда педагогического работника за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно. 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.

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

6.5. Тарификация педагогических работников производится один раз в год по состоянию на 1 сентября.

6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из административно-управленческого персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.7. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение 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, должностного оклада на трехлетний период со дня трудоустройства в учреждение.

6.8. Классным руководителям оплатить отдельно за внеурочную деятельность в рамках программы «Разговоры о важном» за 1 час в неделю от должностного оклада.

6.9. Классным руководителям оплатить отдельно за внеурочную деятельность в рамках программы «Россия-мои горизонты» за 1 час в неделю от должностного оклада.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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.

VIII. Заключительные положения

8.1. Виды, размеры и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат пересматриваются ежегодно перед началом нового учебного года.

8.2. Выплаты, установленные работнику на учебный год по тарификации, могут быть отменены или уменьшены в связи:

с невыполнением либо снятием возложенных на работника неаудиторных (дополнительных) обязанностей;

с ухудшением качества этой работы, подтвержденного документально в установленном порядке;

8.3. Компенсационные выплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы снимаются (изменяются) приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8.4. О снятии (изменении размера) выплат, установленных на учебный год руководитель учреждения письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

8.6. Учреждение 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 в установленном порядке.

Положение
о премировании по итогам работы работникам
ГБОУ Республики Марий Эл «Савинская школа – интернат»

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом Учреждения. Положение вводится с целью повысить материальную заинтересованность работников ГБОУ Республики Марий Эл «Савинская школа – интернат»

1.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГБОУ Республики Марий Эл «Савинская школа – интернат»

Настоящее положение регулирует порядок премирования работников учреждения.

1.3. Руководитель учреждения в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно с учетом мнения представительного органа определяет размеры премий без ограничения их максимальными размерами на основании приказа.

1.4. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда согласно показателя оценки эффективности работы педагогических работников и показателя оценки эффективности работы персонала.

1.5. Премировать в размере 1000 рублей работников за долголетний труд в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75 лет).

1.6. При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная материальная помощь в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

- нетрудоспособность работника, связанная с дорогостоящим лечением;
- смерти близких родственников;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций и другие случаи;
- в связи с трудным материальным положением.

Материальная помощь начисляется и выплачивается согласно приказа директора учреждения на основании письменного заявления.

Показатели оценки эффективности работы педагогических работников:
- в соответствии с установленной 100 балльной шкалой оценки.

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Количество баллов
1. Учителя	Качественное проведение внеклассных мероприятий, мероприятий с предоставлением фото, видеоматериала для информационной поддержки сайта (конкурсы, соревнования, открытые мероприятия, тематические экскурсии), активное участие педагога в общешкольных мероприятиях	20
	Качественное исполнение инструкции дежурного учителя	10

	Отсутствие неуспевающих по предмету, дисциплинам (исключение составляют учащиеся 1- классов, находящиеся в процессе диагностирования)	15
	Участие в методической, научно-исследовательской работе (проектная деятельность, публикация статей и педагогических наработок, выступление на педагогических советах, методических объединениях)	20
	Внеклассная работа в рамках предметов или предметных циклов (работа со спонсорами, организация тематических экскурсий)	15
	Качественное выполнение работы с дополнительными временными затратами (дополнительные занятия с учащимися, поездка к родителям, сопровождение КПДН)	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и делового этикета, соблюдение режима дня и правил внутреннего трудового распорядка	10
	Итого	100

2.Воспитатели	Качественное проведение внеклассных мероприятий с предоставлением фото-, видеоматериала для информационной поддержки сайта (конкурсы, соревнования, открытые мероприятия, тематические экскурсии), активное участие педагога в общешкольных мероприятиях	20
	Результативность участия воспитанников в мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования различного уровня).	10
	Качественное проведение самоподготовок. Соблюдение офтальмологических и санитарно-гигиенических требований, Содействие в улучшении качества знаний путем активного применения педагогических технологий.	10
	Активное участие педагога в общешкольных мероприятиях, разработка, оформление и обновление информационного стенда.	15
	Участие в методической, научно-исследовательской работе (проектная деятельность, выступление на МО, педсоветах, семинарах, участие в аттестации педагогических кадров).	20
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение деловой этики (своевременное предоставление школьной документации: программы, планы, анализы воспитательной работы, заполнение журналов по технике безопасности, ведение личных дел; отсутствие замечаний, дисциплинарных, административных взысканий), соблюдение режима дня и правил внутреннего трудового распорядка)	10

	Качественное выполнение работы с дополнительными временными затратами (посещение семей, сопровождение на КПДН и т.п.), работы, не входящей в рамки должностных обязанностей. Работа по привлечению спонсорских средств для развития и укрепления материально-технической базы школы-интерната.	15
	Итого	100

3. Социальный педагог	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение деловой этики (своевременное предоставление школьной документации: планы, анализы работы, мониторинг), соблюдение режима дня и правил внутреннего трудового распорядка	10
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	30
	Качественное выполнение работы с дополнительными временными затратами (посещение семей, сопровождение на КПДН, в медицинские и учебные учреждения, защита прав в суде и т.п.)	30
	Пропаганда правовых знаний среди учащихся, профилактическая работа с детьми группы риска.	10
	Работа с родителями (законными представителями), опекунами, родственниками учащихся. Оказание консультативной помощи.	10
	Участие в методической, научно-исследовательской работе (выступление на МО, педсоветах, семинарах, участие в аттестации педагогических кадров).	10
	Итого	100

4. Педагог - психолог, учитель - логопед	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	30
	Профилактическая работа с трудными подростками	10
	Пропаганда психологических правовых знаний среди педагогов и родителей обучающихся	10
	Разработка и регулярное обновление информационного стенда по своей направленности.	10
	Активное участие педагога в общешкольных мероприятиях	10
	Участие в методической, научно-исследовательской работе (выступление на МО, педсоветах, семинарах, участие в аттестации педагогических кадров).	20
	Отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, высокий уровень исполнительской дисциплины и делового этикета, соблюдение режима дня и правил внутреннего трудового распорядка	10
	Итого	100

5.Методист	Своевременное и регулярное информирование педагогических кадров об изменениях в системе образования	15
	Оптимальная организация работы методического совета	15
	Своевременная и регулярная подготовка и оформление документации	15
	Участие в методической, научно-исследовательской работе (проектная деятельность, публикация статей и педагогических наработок, выступление на педагогических советах, методических объединениях)	25
	Дополнительная деятельность, связанная с инновационными технологиями	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и делового этикета, соблюдение режима дня и правил внутреннего трудового распорядка	10

Показатели оценки эффективности работы персонала:

Выплаты стимулирующего характера	Сумма выплат
За интенсивность и результаты работы	
Участие во внедрении инновационной образовательной программы в учреждении, государственных планов, программ развития, планов работ, приказов, распоряжений и поручений	до одного оклада или в суммовом выражении
Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	
Участие в создании и функционировании учебно-материальной базы учреждения	
Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	
Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	
Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	
Освоение, внедрение, применение новых форм, методов и технологий организации работы учреждения	
Руководство комиссиями, советами, объединениями, группами, кружками	
Привлечение дополнительных средств для укрепления материально-технической базы, для проведения мероприятий	
Участие в проведение семинаров, конкурсов по вопросам основной деятельности учреждения	
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания и другие	
Качественная и своевременная подготовка школы-интерната к новому учебному году	
За качественное выполнение работ	
Соответствие учебно-материальной базы требованиям качественной подготовки специалистов; оформление кабинетов	до одного оклада или в суммовом выражении
Организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий	
Качественное и своевременное предоставление отчетов	
Качественное и своевременное выполнение распоряжений, приказов и поручений руководителя	
Выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки	
Соблюдение нормативных и плановых показателей работы	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан на объем, качество предоставляемых услуг, жалоб со стороны персонала и граждан на работу специалистов	
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	
Качественная и своевременная подготовка автотранспорта к техническому осмотру	
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения	
Отсутствие замечаний по обслуживанию	
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	