

Принято  
На заседании педагогического  
совета ГАОУ «Гуманитарная  
гимназия-интернат для одаренных детей»  
протокол № 4 от 01.04.2019г.

Приложение №1  
Утверждено  
Директор ГАОУ «Гуманитарная  
гимназия-интернат  
для одаренных детей»  
Р.И. Гарипова  
Введено в действие приказом № 65/1  
от 01.04.2019г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о порядке установления доплат и надбавок работникам** **ГАОУ «Гуманитарная гимназия -интернат для одаренных детей»**

### **1. Общие положения**

1.1. Данное положение регламентирует порядок и размеры доплат, надбавок к должностным окладам работников ГАОУ «Гуманитарная гимназия -интернат для одаренных детей».

1.2. Настоящее Положение «Об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе в общеобразовательного учреждения» разработано на основании рекомендаций о порядке исчисления заработной платы отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений, финансируемых из областного бюджета.

Положение разработано на основе следующих нормативных актов:

- Трудового Кодекса РФ;
- Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства РФ от 05.08.2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов»;
- Постановление Правительства РФ от 30.12.2005г. № 854 «О порядке;
- Предоставления в 2006 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам;
- Государственных общеобразовательных школ субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных школ»;
- Постановление КМ РТ от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организации РТ».

1.3. Настоящим Положением устанавливается порядок, сроки и размеры персональных надбавок и повышений к должностным окладам, а также компенсационных и стимулирующих выплат при исчислении заработной платы всех работников гимназии на 2019/2020 учебный год. Положение может пролонгироваться и в следующем году в случае отсутствия изменений в системе оплаты труда.

1.4. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем учреждения и согласовывается с председателем профсоюзной организации.

1.5. Положение является локальным нормативным актом гимназии, регулирующим порядок и условия распределения персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного, воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, укрепления и развития материально-технической базы.

1.7. Стимулирующие выплаты, материальная помощь, персональные надбавки работникам гимназии выплачиваются из фонда оплаты труда.

1.8. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору образовательного учреждения, комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат, заместителям директора.

1.9. На основании настоящего Положения директор гимназии издает приказ о конкретных размерах выплат работникам, который является основанием для включения их в тарификацию, а также в ежемесячные приказы по стимулирующим выплатам и премиям.

1.10. Дополнения и изменения в настоящее Положение, при получении инструкций и распоряжений вышестоящих руководящих и финансовых органов, вносятся администрацией и доводятся до сведения коллектива общеобразовательного учреждения.

1.11. Для директора учреждения постоянные, компенсационные и стимулирующие выплаты, разовые премии устанавливаются на основании приказов министра образования Министерства образования и науки РТ, а также в соответствии с трудовым договором (ежемесячная надбавка, материальная помощь).

## **2. Размеры и порядок установления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы)**

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды и размеры персональных надбавок и персональных повышений:

2.1. За почетное звание «Заслуженный учитель», устанавливается персональная надбавка независимо от занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения в размере 2% от должностного оклада с учётом объёма работы. При наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.2. За отраслевые (ведомственные) звания (в том числе спортивные звания) устанавливается персональная надбавка за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности и иные выплаты, установленные в соответствии с актами федерального законодательства работникам бюджетной сферы, в размере 4% от должностного оклада с учётом объёма работы.

2.3. За квалификационную категорию в следующих процентах к должностному окладу с учётом объёма работы:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 24%;
- имеющим первую квалификационную категорию – 12%.

2.4. Работникам устанавливается персональная надбавка за стаж работы в общеобразовательных учреждениях соответствующего вида экономической деятельности в процентах, к должностному окладу с учётом объёма работы, в следующих размерах:

<b>Наименование профессионально-квалификационной группы</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Группа по стажу</b>	<b>Размер надбавки, в процентах</b>
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый-второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0

Должности педагогических работников	первый-четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	первый-третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

2.5. Работникам устанавливается надбавка за особые условия, сложность и напряженность в работе в следующих размерах:

– Учителям государственных общеобразовательных учреждений устанавливается надбавка по должности «Учитель» в размере 5,5% от должностного оклада с учётом объёма работ.

– Работникам в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться надбавка за особые условия, сложность и напряжённость в работе.

2.6. Размер надбавки устанавливается:

– руководителям – устанавливает Министерство образования на основании Распоряжения Министерства образования;

– работникам учреждения – устанавливает руководитель учреждения.

2.7. Работникам обособленного структурного подразделения устанавливается доплата – 1388 рублей за работу в сельской местности.

### **3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.**

3.1. Отдельным категориям работников учреждения, включая руководителей учреждения, их заместителей при наличии оснований устанавливаются компенсационные выплаты. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работников. Могут устанавливаться следующие виды компенсационных выплат:

3.2. За работу с вредными условиями труда устанавливается доплата в процентах от должностных окладов и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда 4%. Конкретные размеры повышений определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за каждый час работы в ночное время осуществляется в повышенном размере 20 % от должностного оклада, рассчитанного за час работы. Ночным временем считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу в суммовом выражении.

3.6. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.7. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

3.8. При исчислении заработной платы педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты работникам учреждения за увеличение объема работ.

Компенсационные доплаты педагогическим работникам устанавливаются следующим образом:

– доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается к должностному окладу по профессиональной квалификационной группой (далее ПКГ) с учетом фактической наполняемости отдельно по каждому классу, в котором работает учитель, а также с учетом объема выполняемой педагогической работы;

– доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается в следующих процентах от 3 до 12%:

<b>Предмет</b>	<b>Процент</b>
Русский язык и литература;	12%
Математика;	12%
Иностранный язык	7%
Физика и химия	3%
Прочие учебные предметы	3%

– доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается к должностному окладу по ПКГ с учетом фактической наполняемости класса, в котором данный педагогический работник выполняет указанные функции, но независимо от объема его педагогической работы;

– доплата за заведование кабинетами, мастерскими, залами, пришкольными участками устанавливается на суммарный должностной оклад с учетом фактической наполняемости по каждому классу, в котором работает учитель, но без учета объема его педагогической работы;

– доплата за заведование методическим объединением, устанавливается на суммарный должностной оклад с учетом фактической наполняемости по каждому классу, в котором работает учитель, но без учета объема его педагогической работы – 3%.

*Данные компенсационные выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя.*

#### **4. Порядок установления стимулирующих выплат.**

4.1. Порядок установления стимулирующих выплат.

– Ежемесячные стимулирующие выплаты являются дополнительной денежной выплатой.

– Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда государственным учреждениям (муниципальным общеобразовательным учреждениям, государственным органам) предусматриваются в размере не менее 15 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

– Для реализации поставленных задач вводятся следующие виды стимулирующих выплат работникам:

- премии;
- ежемесячные стимулирующие доплаты.

– При установлении доплат работникам гимназии учитывается следующее:

• строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявления творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;

• выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания;

• методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс, работа над пособиями;

- активное участие в общественной жизни гимназии;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка гимназии.

– Для рассмотрения стимулирующих выплат педагогическим работникам гимназии создается комиссия, с обязательным включением в нее председателя профкома. Состав комиссии утверждается приказом директора гимназии.

– Ежемесячная стимулирующая выплата может быть установлена за выполнение конкретного объема работ.

– Ежемесячная стимулирующая выплата может не выплачиваться при грубом нарушении санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, за халатное отношение к имуществу учреждения, жалобы от детей и родителей, за нарушение педагогической этики.

#### 4.2. Порядок установления премий.

– Премирование работников ОУ производится в зависимости от наличия средств на эти цели в учреждении.

– Основанием для выплаты премии является приказ директора гимназии с указанием конкретного размера выплат. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от базовой расчетной величины.

– Премия устанавливается:

- единовременные премии за высокие достижения в обучении и воспитании;
- по итогам работы за год;
- единовременные премии в связи с юбилейными датами (юбилейными датами применительно к настоящему Положению признаются 50, 60 (55 - для женщин), 65 и далее через каждые 5 лет;

• единовременная премия в связи с выходом на пенсию.

– Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка или недобросовестное исполнение должностной инструкции;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм в учреждении;
- обоснованные жалобы родителей;
- несвоевременное оформление любой документации;
- несвоевременная сдача отчёта и другой документации;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения.

#### 4.3. Порядок оказания материальной помощи.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника написанного на имя директора. Заявление рассматривается на комиссии.

– В пределах общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) работникам образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

• смертью близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);

• при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества);

• для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи;

• в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами;

• при необходимости повышения образовательного уровня;

- за особые заслуги (победа во Всероссийских конкурсах, награжденные государственными наградами),
  - частичная оплата льготной санаторной путевки (по мере возможности).
- Материальная помощь выплачивается в размере от 100% от базовой расчетной величины. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

#### **5. Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам**

Для осуществления стимулирующих выплат:

- 5.1. Предоставляется в комиссию информация высоких достижений в обучении и воспитании, а также хороших показателей в работе технического персонала работников (сбор информации осуществляют заместители директора, руководители МО).
- 5.2. Заседания комиссии проводятся по необходимости и по наличию основания, необходимого для стимулирующих выплат. Принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты открытым голосованием большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов. На основании решения заседания комиссии готовится проект приказа учреждения об установлении стимулирующих выплат работникам.
- 5.3. Окончательное решение о размерах доплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.