

Принято
педагогическим советом:
Протокол № 1
От « 05 » 08 . 2028 г.



Утверждаю:
ГБОУ «Гимназия
Назрановского района»
/Добриева З.И./
От « 05 » 08 . 2028 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения ГБОУ «Гимназия Назрановского района» (далее – Положение) разработано на основании:

- статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих» (с изменениями от 24 ноября 2008 года № 665);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 года № 1601н);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- письма Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 года № АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности"
- устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения ГБОУ «Гимназия Назрановского района» нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2 Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения ГБОУ «Гимназия Назрановского района», (далее – образовательное учреждение).

1.3 Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4 Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, дополнительными соглашениями и нормативными правовыми актами РФ.

1.5 Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей; специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения соответствующих профсоюзов.

1.6 Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и

закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом.

1.7 При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

1.8 Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.

1.9 Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.10 Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11 Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.12 Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, и оформляется в виде соглашения сторон.

1.13 В Положении используются следующие основные понятия:

– **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

– **окладная система оплаты труда** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

– **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета;

– **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

– **базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

– **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

– **должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.

– **фонд оплаты труда** (далее – ФОР) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

– **фонд надбавок и доплат** (далее – ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

– **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

– **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.14 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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"

1.15 Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

1.16 Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.17 Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

1.18 Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

1.19 Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.20 Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца.

1.21 Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

1.22 В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

1.23 При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

1.24 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

2. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

служащих (далее - работники) государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета РИ.

2.2 Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.3 Размер базового оклада работника государственного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.4 Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$B_0 = B \times K_1$, где:

B_0 – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

K_1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

2.5 Порядок определения коэффициента уровня образования работника (K_1):

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.6 Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (K_2 – коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (K_3 – коэффициент специфики работы), квалификации (K_4 – коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (K_5 – коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (K_6 – коэффициент уровня управления).

2.7 Порядок определения коэффициента стажа работника (K_2): для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25

Стаж работы от 5 до 10 лет	0,46	0,15
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,45	0,10
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,33	0,05

2.8 Порядок определения коэффициента специфики работы работника (К3): размер коэффициента специфики работы (К3) устанавливается в соответствии с постановлением Правительства «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций» от 08 апреля 2016 года № 256.

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.8 Порядок определения коэффициента квалификации работника (К4): коэффициент квалификации работника (К4) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Коэффициент за квалификационную категорию назначается после прохождения аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Коэффициент за ученую степень, коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР, коэффициент за ведомственный знак отличия в труде, коэффициент за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР назначается на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Размер коэффициента квалификации работника (К4):

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшая категория	0,35	0,30	не учитывается
Первая категория	0,20	0,20	
Вторая категория	0,15	0,15	

Доктор наук	0,40	0,40	
Кандидат наук	0,35	0,35	
Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
«Народный...»	0,40	0,40	0,40
«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент квалификации применяется для работников государственных образовательных учреждений, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011

2.9 Должностной оклад работника категории "руководитель" исчисляется по формуле:

$Орук = Б_о + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4 + Б_о \times К_5 + Б_о \times К_6$, где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Б_о – величина базового оклада;

К₃ – коэффициент специфики работы;

К₄ – коэффициент квалификации работника;

К₅ – коэффициент масштаба управления;

К₆ – коэффициент уровня управления.

2.10 Порядок определения коэффициента масштаба управления (К₅): размер коэффициента масштаба управления (К₅) устанавливается в соответствии с группой, к которой отнесено образовательное учреждение в соответствии с приложением 3 и в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства от 01 ноября 2005 года № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (с изменениями от 13 марта 2014 года № 165)

Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Общеобразовательные учреждения	Свыше 400	До 400	До 300	-

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категории работников (руководители)
<u>Группа 1</u>	
Уровень 1 - руководители	0,80
Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40

2.11 Порядок определения коэффициента уровня управления (К₆): размер коэффициента уровня управления (К₆) устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций» от 08 апреля 2016 года № 256.

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категории работников (руководители)

Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

2.12 Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}, \text{ где:}$$

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.13 При отнесении работников к категории "специалист" следует руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 года № 761н).

2.14 Должностной оклад работника категории "служащий" (учебно-вспомогательный персонал) исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}, \text{ где:}$$

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

3.1. Оплата труда рабочих государственных учреждений Республики Ингушетия производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений согласно таблице 1 приложения 2 к Закону РФ от 5 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений» (с изменениями от 17 июля 2013 года № 448-81):

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

3.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общепрофессиональным профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года № 665).

3.3. Размер тарифной ставки (базового оклада) рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета, определяется по формуле:

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К1}, \text{ где:}$$

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

К1 – коэффициент разряда оплаты труда

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным

(норм труда), обусловленных трудовым договором.

3.4. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений следует также руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15 апреля 1993 года № 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

3.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда (на основе аттестации рабочих мест), определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в постановлении Правительства «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций» от 08 апреля 2016 года № 256.

3.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета республики, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанный в постановлении Правительства «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций» от 08 апреля 2016 года № 256.

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

3.8. Заработная плата выплачивается работникам ГБОУ «Гимназия Назрановского района» 15-25 и 1-10 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.9. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей образовательного учреждения	Предельный уровень
1.	Группа 1	В кратности 6

5. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении

№ п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Обучающиеся в общеобразовательном	7	5	3

7. Фонд надбавок и доплат

7.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

7.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}, \text{ где:}$$

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

7.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);

- доплата за заведование кабинетом;

- доплата за классное руководство;

- доплата за руководство методическим объединением;

- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);

- единовременная премия;

- ежеквартальная премия;

- материальная помощь.

7.4 Условия установления выплат:

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

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

- работникам, 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 быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.4.2 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.4.4 Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФНД на период отпуска, командировок и т.п.

7.5 Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия заместителям директора образовательного учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

8. Доплаты

8.1 Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

8.2 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

8.3 Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

8.4 Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

- за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- за заведование кабинетом.

8.5 Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

9. Надбавки

9.1 Работникам образовательного учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

9.2 С целью стимулирования качества труда педагогических работников ежемесячно по итогам работы производятся выплаты за качество трудовой деятельности для категории педагогических работников в соответствии с «Положением о распределении и назначении стимулирующих выплат за эффективность деятельности педагогических работников ГБОУ «Гимназия Назрановского района».

9.3 Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

9.4 Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

9.5 Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

10. Компенсационные выплаты

- в случае потери близких родственников (родители, муж, жена, дети);
 - в связи с длительной болезнью или инвалидностью сотрудника;
 - при чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника;
 - в связи с тяжёлым материальным положением;
 - при посещении платных курсов повышения квалификации, платных конференций, семинаров;
 - В случае рождения ребенка.
- 10.2 Материальная помощь выплачивается в фиксированной сумме.
- 10.3 Материальная помощь оказывается не более трех раз в год, в соответствии с локальными актами школы.

11. Премирование работников

11.1 Работникам могут выплачиваться премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы.

11.2 Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.

11.3 Размер премирования определяется приказом руководителя образовательного учреждения.

11.5 Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

11.6 Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.