

Приложение № 6
к Положению об оплате труда

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
_____ Пустовалова А.Ф.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «СОШ №1»
_____ С.Ю. Волынкина
Приказ от 01.09.2017 г. № 173/1
М.п.

Протокол № 7 от 01.09.2017 г.

**Положение о выплатах компенсационного характера работникам
МБОУ «СОШ № 1» г. Кирсанова Тамбовской области.**

1. Общие положения.

Настоящее положение о выплатах компенсационного характера (далее - Положение) разработано и утверждено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 27Э-ФЗ, Законом Тамбовской области, В соответствии с решением Кирсановского городского Совета народных депутатов от 27.12.2016 г. № 186, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. (протокол № 12), примерным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, утвержденным постановлением администрации города от 17 июля 2017 года № 702.

1.1. Настоящее Положение:

- вводится с целью обеспечения социальных гарантий работникам школы;
- регулирует порядок распределения доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- распространяется на всех работников учреждения, включая совместителей.

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права .

1.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области.

1.4 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

1.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера прописываются в трудовых договорах работников.

1.6. Решение о снижении размера выплат компенсационной части фонда оплаты труда школы, а также их отмене, принимаются администрацией Школы в порядке, установленном трудовым законодательством, и оформляется приказом директора Школы.

1.7. Установленные работникам доплаты могут быть отменены или уменьшены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия директором Школы решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты;
- при условии уменьшения фонда оплаты труда.

Работникам МБОУ «СОШ №1» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным

нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) с учетом повышающего коэффициента отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента, ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам в размере 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2. Оплата в двойном размере за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
3. При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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»;
4. За выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, ведение учебными кабинетами (отделами,

лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

5. К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- обеспечение сохранности контингента класса;
- обеспечение посещаемости учебных занятий школьниками;
- обеспечение показателей успеваемости учащихся;
- оказание помощи учащимся в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими;
- обеспечение дисциплины и поведения учащихся;
- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) учащихся, оказание им помощи в воспитании; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета класса;
- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий;
- планомерная работа с учащимися класса из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- организация и контроль дежурств, уборки кабинета и закрепленной территории.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Школы устанавливается доплата в размере:

- учителям 1-4 классов - 15 %
- учителям 5-11 классов – 20 %

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками образовательных организаций устанавливается за фактически отработанное время.

6. К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами педагогическим работникам Школы относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета), опись имущества, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;
- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным

оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в учебных кабинетах инновационных программ и технологий, в том числе информационно - коммуникационных;

- обеспечение оформления учебных кабинетов в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете, организация и контроль уборки учебного кабинета, подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

- организация и участие в ремонтных работах в кабинете.

Аналогично устанавливаются доплаты из фонда надбавок и доплат за заведование учебными мастерскими в случаях, когда штатным расписанием не предусмотрена должность заведующего учебными мастерскими.

- участвующими в школьном конкурсе «Лучший учебный кабинет» - 10%

- за заведование учебными кабинетами – 5 %

- за заведование комбинированными учебными мастерскими – 35 %

- за заведование учебной мастерской – 20%

- за заведование спортивным залом – 10%

- за заведование кабинетом ОБЖ – 10%

7. Иные выплаты компенсационного характера

7. 1. Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам в МБОУ «СОШ № 1» устанавливаются в зависимости от преподаваемого предмета. Все преподаваемые предметы поделены на три категории. Критерием разбивки служит общее количество проверяемых письменных работ и их интенсивность в течении учебного года. К первой категории относятся математика (алгебра, геометрия), русский язык, литература, предметы начальной школы. Ко второй категории относятся химия, физика, иностранный язык. К третьей категории относятся все остальные преподаваемые предметы, в которых предусмотрены письменные работы. Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам Школы устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету:

- учителям 1-4 классов - 10 %;

- учителям 5-11 классов русского языка и литературы - 20 %

- учителям иностранного языка – 10 %

- учителям 5-11 классов математики - 15 %

учителям 5-11 классов физики, химии, географии, биологии, истории, ИЗО, информатики - 10% ;

7.2. за руководство методическими объединениями:

школьное методическое объединение – 5 %

городское методическое объединение – 10 %

- за руководство творческими группами – 10 % от ставки;

7.3. учителям, работающим по адаптированным образовательным программам в интегрированных классах – до 10 %.

П.8 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование видов выплат компенсационного	Категории получателей	Ежемесячный размер
8.1.	За работу с моющими и чистящими средствами	В соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда	12%
8.2.	За работу с химическими реактивами		
8.3.	Иные выплаты (при наличии)		
8.4.	За работу в ночное время	Сторож	35% за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 час)
8.5.	За выполнение сверхурочной работы	Сторож	Согласно нормам ТК РФ
8.6.	Совмещение профессий (должностей),	Все работники, кроме руководящих	100 процентов должностного оклада (оклада) с учетом повышающего коэффициента по основной работе;
8.7.	Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы	Все работники	100 процентов должностного оклада (оклада) с учетом повышающего коэффициента по основной работе.

8.8.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Все работники, руководящие работники по согласованию с учредителем	за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников - в случае болезни: 100% - в случае отпуска или командировки: 100% должностного оклада (оклада) по основной работе.
8.9.	Работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники по мере необходимости.	В двойном размере
8.10	Другая дополнительная работа, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.	Все работники	До 100%
8.11	За работу со сведениями, имеющими степень секретности	Руководитель, Заместители руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, документовед	«Особой важности» - 70%; «Совершенно секретно» - 50%; «Секретно» - до 15%