

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников Учреждения
пр. № 1 от 29.04.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
пр. от 30.04.2021 № 56/2-о
Директор МБОУ «Лицей № 6»

О.А. Усольцева

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 6»

Положение о компенсационных выплатах работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения общеобразовательного лицея № 6 (далее Положение) разработано с целью установления дифференциации общего размера оплаты труда работников в зависимости от условий труда, а также от его количества и качества.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях (с изменениями на 20 февраля 2014 года)»;
- Постановлением Правительства Ивановской области от 30.05.2008г. № 258-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в редакции Постановления Правительства Ивановской области от 28.06.2013 № 249-П);
Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» (в редакции Постановления Администрации города Иванова от 30.12.11 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 11.12.2017 № 1711, от 16.06.2020 № 683, от 26.03.2021).

1.2. Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, не входящие в круг основных обязанностей и другие.

1.3. Объем компенсационных выплат не может превышать 20% фонда оплаты труда, определённого на соответствующий финансовый год в соответствии с бюджетом лицея.

1.4. Данное положение распространяется на всех сотрудников лицея, включая совместителей.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- Выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии Трудовым Кодексом.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

2.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

2.3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.2. Предусматриваются надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей) – до 200%;
- за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ - до 200%;
- за интенсивность и напряженность труда - до 200%;
- дворнику за уборку территории в период неблагоприятных метеорологических условий - до 250 %;
- за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности (профессии) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от своей основной работы – до 150%.

2.3.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

– не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

Для пунктов 2.3.3. – 2.3.5. настоящего положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.4. Предусматриваются надбавки компенсационного характера сотрудникам за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников:

– рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за внеплановый ремонт коммуникаций, ограждений, фундамента, хозяйственных построек - до 250%;

– за выполнение частичного ремонта учебных, служебных помещений и мест общего пользования - до 200%;

- за выполнение погрузочно-разгрузочных работ - до 100 %.

2.5. Из фонда неаудиторной занятости осуществляется выплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника:

- руководство предметной кафедрой (методическим объединением) – 2000 - 5000 руб.
- руководство деятельностью в рамках РДШ – 1000 - 3000 руб.
- за выполнение научно-методической работы – 4000 - 5500 руб.
- за курирование работы в различных областях образовательного процесса – 4000 - 6000 руб.
- за работу с библиотечным фондом – 2000 - 5000 руб.
- за организацию работы сайта лицея – 1000 - 3000 руб.
- за работу по информатизации, в том числе с электронным журналом – 2000 - 3000 руб.
- за организацию горячего питания учащихся – 1500 - 3000 руб.
- за организацию досуговой деятельности, в том числе спортивно-оздоровительной – 1000 - 3000 руб.
- за практическое сопровождение образовательного процесса – 200 - 1000 руб.
- за методическое сопровождение УВП – 4000 - 5500 руб.
- за организацию дополнительного образования детей – в соответствии с расчетом по ученико-часу
- исполнение должностных обязанностей, направленных на сопровождение образовательного процесса без занятия отдельной штатной единицы (председатель трудового коллектива, уполномоченные по охране труда, по защите прав детей, ГО и ЧС и т.д) – от 2000 руб.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

2.6.1. Выплаты:

- за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

(в ред. Постановления Администрации г. Иванова от 11.12.2017 № 1711)

- кандидат наук - 20%;

- доктор наук - 30%.

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15%.

2.6.2. Выплаты производятся:

- При присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- При присуждении ученой степени – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

2.7. Исключен. Содержание учтено в Положении о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 6» с 01.06.2021г..

2.8. Решение о введении работникам Учреждения видов дополнительно оплачиваемых работ, об установлении размеров компенсационных выплат за счет бюджетных средств принимает директор Учреждения, который действует на основании решения комиссии по аттестации рабочих мест и представления тарификационной комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из имеющихся финансовых средств. Все выплаты оформляются приказом директора Учреждения.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

2.10. Размер компенсационных выплат может устанавливаться коэффициентами/в суммовом выражении/ в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

2.11. Компенсационные выплаты за выполнение дополнительных (разовых) работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах имеющегося финансирования и фонда экономии.

2.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на срок не более одного года, в связи с производственной необходимостью на один месяц.

3. Порядок снятия выплат компенсационного характера

3.1. Снятие выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты компенсационного характера;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах компенсационного характера, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплатах компенсационного характера;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению);
- при невыполнении работниками работ, определенных установленной выплаты компенсационного характера более одного месяца.

3.2. При выполнении работ с ненадлежащим качеством, не в полном объеме или при невыполнении дополнительных работ компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены на основании приказа директора Учреждения.

3.3. В случае уменьшения бюджетных средств, администрация, имеет право снимать доплаты и надбавки приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.