СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Профсоюзного комитета
Л.В.Кудашева

Протокол № 1
«21» 09 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ № 56»
Л.П.Тамбовцева

Приказ № 237
«23» 09 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 56»

ПРИНЯТО на общем собрании работников
«21» 09 2016г.

Протокол № 1
«21» 09 2016г.

г. Новокузнецк
2016г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении компенсационных выплат ФОТ МБОУ «СОШ № 56» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов № 3/26, от 30.03.2011, решением Новокузнецкого городского совета народных депутатов от 06.05.2014 №5/40, решением совета народных депутатов г. Новокузнецка № 5/58 от 30.04.2015г., решением совета народных депутатов г. Новокузнецка № 12/169 от 14.09.2016г.

1.2. Положение разработано на основе:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;
- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а 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;
- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

2.1. Размер и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу определяются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Средства на доплаты, надбавки работникам составляют _____ % от фонда оплаты труда.

Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к обучающимся.
- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

Оплата производится согласно табелю учета использования рабочего времени пропорционально фактически отработанному времени.

При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом.

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива

III. ВЫПЛАТЫ И НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат, руб. (в % от тарификационной части)	Период выплат
1	2	3	4
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии аттестации рабочего места) <*>	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником	Ежемесячно
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику	Ежемесячно
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <**>	Работнику (в том числе 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), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего	

		работника	
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	100%	По факту
5	За работу в ночное и вечернее время	В ночное – 40%, в вечернее – 20%	По факту
6	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:		
6.1	Классное руководство	1 000 рублей за выполнение функций классного руководителя	Ежемесячно
6.2	Проверка письменных работ:		
	За проверку письменных работ		
	по русскому языку и литературе	10%	ежемесячно
	по математике	10%	ежемесячно
	в начальной школе	10%	ежемесячно
	по физике, химии, географии, биологии, английскому языку, немецкому языку, истории, обществознанию	2%	ежемесячно
	За заведование мастерскими и кабинетами:		
	за заведование кабинетами трудового обучения (лабораторий или мастерских)	5%	ежемесячно
	за заведование кабинетами, химии, физики, биологии, информатики	5%	ежемесячно
	за заведование кабинетом (предметным) при наличии двух заведующих доплата делится пополам	5%	ежемесячно
	Заведование кабинетами иностранного языка	2,5%	ежемесячно
	за заведование спортзалом	5%	ежемесячно