

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"НОВОБУРАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА"

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического Совета
Протокол № 12 от 18.09.2023г

СОГЛАСОВАНО
на заседании Совета школы
Протокол № 8
от 19.09.2023г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы:
Н.П.Сорокина
Приказ №177 от 19.09.2023г



Положение
о выплатах компенсационного характера

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера (далее - Положение) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новобурановская средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение) является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Усть-Калманского района от 21.06.2022г. №211 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Усть-Калманского района".

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры выплат компенсационного характера, условия и порядок их выплаты работникам Учреждения.

1.3. По инициативе руководителя по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены. Оформленные соответствующим образом изменения и дополнения подшиваются к настоящему Положению.

2. Виды компенсационных выплат

2.1. Для работников Учреждения устанавливаются 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

(районный коэффициент).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с СОУТ.

2.2. Повышенная оплата за работу в ночное время, по сравнению с работой в нормальных условиях, производится работникам Учреждения (кочегарам и сторожу) за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35% оклада, должностного оклада, ставки. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Список должностей работников, которым устанавливается повышенная оплата, устанавливается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.4. Выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 № 270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы» в размере 1000,0 рублей за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 14 человек. За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Учреждения.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается за фактически отработанное время. За время работы в период осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся Учреждения, и не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми и дополнительными отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется. На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся, доплата за выполнение функций классного руководителя сохраняется при условии оформления приказа о возложении функций классного руководителя на педагога с указанием периода, в течение которого исполняются указанные выше функции, и группы обучающихся.

Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам МБОУ «Новобурановская СОШ», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего за счет средств федерального бюджета.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций

производится из расчета 5000 рублей за классное руководство в одном классе.

Одному педагогическому работнику МБОУ «Новобурановская СОШ», при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах осуществляется не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения за классное руководство. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

2.5. Выплата за проверку письменных работ учащихся устанавливается в классах с наполняемостью менее 14 человек в следующих размерах:

№ п/п	Должность, специализация	Размер выплаты компенсационного характера, % от оклада	
		С наполняемостью до 14 чел.	С наполняемостью свыше 14 чел.
1.	Учитель начальных классов	До 5%	До 7,5%
2.	Учитель русского языка и литературы, математики	До 5%	До 7,5%
3.	Учитель химии, биологии, истории, обществознания, физики, информатики, иностранного языка	До 2,5%	До 5%

2.6. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливаются ежемесячные и/или разовые выплаты:

№ п/п	Название дополнительной работы	Размер выплаты компенсационного характера, % от оклада
Педагогические работники		
1.	Заведование учебным кабинетом	до 5 %
2.	Работа в кабинете химии, физики	До 5%
3.	Заведование пришкольным учебно-опытным участком, цветниками	До 5,5 %
4.	Организация питания учащихся, составление меню и отчетность по питанию	До 40 %
5.	Организация внеклассной спортивной работы	До 20%
6.	Организация работы школьных методических	До 10 %

	объединений	
7.	Работа по охране труда и контролю за соблюдением правил ТБ	До 10 %
8.	Работа по обеспечению пожарной безопасности	До 20 %
9.	Работа по обеспечению антитеррористической безопасности	До 20 %
10.	Ведение делопроизводства, выполнение обязанностей секретаря, ведение табеля учета рабочего времени	До 35 %
11.	Выполнение обязанностей администратора АИС «Сетевой город. Образование»	До 15 %
12.	Выполнение обязанностей администратора официального сайта Учреждения	До 15 %
13.	Информационное обеспечение учебного процесса. Работа с госапликами. Сферум	до 10 %
14.	Ведение электронного документооборота (работа с почтой)	До 15 %
15.	Проведение индивидуальной и коррекционной работы по подготовке к ГИА (9кл /11 кл) <ul style="list-style-type: none"> • (по обязательным предметам) • (по предметам по выбору) <i>(Математика и русский язык – оплата с сентября, предметы по выбору – с февраля)</i>	До 5% до 5%
16.	Выполнение обязанностей заместителя директора по общеобразовательным дисциплинам УВР, ВР	До 42,5 % в зависимости от сложности выполняемой работы
17.	Организация внешкольной воспитательной работы, художественной самодетельности обучающихся	10 %
18.	Ведение расписание учебного процесса	До 20%
19.	Работа с фондом учебников	До 40 %
Педагогические работники и заместитель директора		
20.	Подготовка проектов локальных актов образовательного учреждения	До 30%
Сторож, рабочий, завхоз		
21.	Уборка территории	До 50%
22.	Выполнение обязанностей ответственного за тепловые энергоустановки	До 50 %
Кочегар		
23.	Контроль состояния технологического оборудования и его текущий ремонт	До 50 %

24.	Уборка угля	До 50 %
Повар		
25.	Организация питания учащихся, составление меню и отчетность по питанию	До 80%

2.7. Выплата за работу с детьми из социально-неблагополучных семей устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим такую работу непосредственно (социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель, классный руководитель, воспитатель дошкольной группы):

№ п/п	Должность, специализация	Размер выплаты компенсационного характера, % от оклада
1.	Социальный педагог	До 25 %
2.	Классный руководитель, воспитатель, педагог-организатор, воспитатель дошкольной группы	До 25 %

2.8. Выплата за работу по диагностике и профилактике суицидальных проявлений обучающихся (социальный педагог, классный руководитель, и другие):

№ п/п	Должность, специализация	Размер выплаты компенсационного характера, % от оклада
1.	Социальный педагог	До 25 %
2.	Классный руководитель, воспитатель, педагог-организатор, воспитатель дошкольной группы	До 25 %

2.9. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2.9.1. Установление выплат работникам Учреждения за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы в основное рабочее время производится на основании приказа по Учреждению в следующих случаях и размерах:

Показатель для заместителя директора	Размер выплаты компенсационного характера, % от оклада
- сложность и увеличение объема работы (за что конкретно - указать в приказах)	До 30%
- расширение зоны социального партнерства	До 10%

- проведение муниципальных и региональных мероприятий на базе МБОУ	До 10%
Показатель для педагогических работников	
Размер выплаты компенсационного характера, % от оклада	
Сложность и увеличение объема работ, в том числе: выпускной класс (т.к. подготовка к ГИА) работа с будущими первоклассниками (<i>оплата ставится с апреля</i>)	До 10% за каждый класс
сложность и увеличение объема работы (за что конкретно - указать в приказах):	
- Организация деятельности по отдыху и оздоровлению детей, трудоустройства в летний период (лето),	До 30%
- Заведование пришкольным учебно-опытным участком (осень, весна),	До 10%
- Заведование филиалом,	До 30%
- За организацию работы дошкольной группы, планирование ее деятельности и отчетность,	До 20%
- Организация деятельности учащихся во внеурочное время (присмотр и уход за детьми после уроков) ГПД,	До 25%
- и другая работа (за что конкретно - указать в приказах)	До 50%
Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс	10%
Молодым специалистам	
• Первый год	40%
• Второй год	30%
• Третий год	20%
Наставничество	10% за каждого молодого специалиста
Показатель для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	
Размер выплаты компенсационного характера, % от оклада	
Сложность и увеличение объема выполняемых работ (за что конкретно - указать в приказах)	До 100% в зависимости от сложности выполняемой работы
За расширение зоны обслуживания (за что конкретно - указать в приказах)	До 100% в зависимости от сложности выполняемой работы
Сложность и напряженность в работе (за что конкретно - указать в приказах)	До 100% в зависимости от сложности

2.9.2. Установление выплат работникам Учреждения за выполнение наряду со своей основной работой дополнительной работы в основное рабочее время производится пропорционально отработанному времени с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и производится на основании приказа по Учреждению в следующих случаях и размерах:

№ п/ п	Наименование	Размер выплаты компенсационного характера
1.	за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	100 % должностного оклада (оклада) по основной работе
2.	за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни	90 % должностного оклада (оклада) по основной работе
3.	за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки	50 % должностного оклада (оклада) по основной работе

Дополнительная работа в порядке совмещения должности, увеличения объема работ может поручаться несколькими работниками, при этом размер компенсационной выплаты каждому устанавливается пропорционально на основании служебной записки ответственных должностных лиц в зависимости от сложности выполняемой работы.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада

(оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

2.9.3. 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.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество

рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.9.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. Повышенная плата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок установления компенсационных выплат

3.1. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам устанавливаются настоящим Положением.

3.2. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора путем составления дополнительного соглашения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

3.4. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке.

4. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера

4.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается руководителем Учреждения в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2. Установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- признания в установленном порядке условий труда на рабочем месте безопасными;

- окончания срока выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работника.

5. Финансирование компенсационных выплат

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.