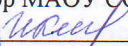


Приложение № 2
к Коллективному договору
МАОУ СОШ №1
от «15» июня 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 1
Протокол собрания трудового коллектива
от 14.01.2019
Председатель первичной профсоюзной организации
Полушина Н.А. 



УТВЕРЖДАЮ:
Приказ № 11/1 от 15.01.2019
Директор МАОУ СОШ №1

И.А. Клевакина

Порядок выплат компенсационного характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1

1. Общее положение

1. Настоящий Порядок применяется при определении выплат компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 1, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, настоящим Порядком в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников МАОУ СОШ № 1 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 1, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу.

5. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4) выплаты до минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

7. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

1). Руководитель организации осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда работников с целью выявления вредных и опасных факторов на рабочем месте с анализом уровня их воздействия на работника и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2). Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при проведении специальной оценки условий труда работников. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3). Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выплачивается от 4 до 12% оклада (должностного оклада). Размер доплаты устанавливает комиссия по специальной оценке условий труда на основании соответствующих карт специальной оценки условий труда и утверждается приказом руководителя организации.

8. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не

установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», за исключением выплат разового характера.

9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

10. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

13. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения

Перечень доплат за увеличение объема работ	Сумма
за классное руководство (за выполнение функций классного руководства расчет производится по следующей формуле: $2500:25 \times n$ (где n - количество учеников в классе) (из наполняемости класса согласно статистического отчета формы ОО-1 на 01 сентября текущего года) 12 учеников - в классах коррекции из расчета 2500 рублей в месяц, (за выполнение функций классного руководства расчет производится по следующей формуле: $2500:12 \times n$ (где n - количество учеников в классе)	2500 руб.
за проверку письменных работ (кроме индивидуального обучения) - русский язык, литература, математика - математика и русский язык в начальных классах - окружающий мир в начальных классах - иностранный язык - физика, химия, биология, география - при обучении учащихся специальных коррекционных классов для детей с умственной отсталостью повышающий коэффициент за проверку тетрадей по математике и русскому языку (кроме индивидуального обучения)	10 % 10 % 5 % 5 % 5 % 10 %
за заведование кабинетами	800 руб.
за заведование мастерскими технического и обслуживающего труда, спортивным залом	1000 руб.
за руководство методическими комиссиями (объединениями)	

- школьными методическими объединениями	500 руб.
за организацию работы в рамках общественно-государственного управления - председателю первичной профсоюзной организации	4000 руб.
за организацию работы по профессиональной ориентации	1000 руб.
за работу с учебниками: - фонд учебников свыше 20 тыс. экземпляров	1000 руб.
Ответственному за информационный обмен между МАОУ СОШ №1 и Региональной базы данных (внесение базы данных об учащихся и педагогах, нормативных документов, распечатка материалов, диагностических работ, репетиционного тестирования, материалов по ГИА и ЕГЭ)	4000 руб. оплата производится из местного фонда оплаты труда
ответственному за питание обучающихся	2000 руб.
за ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями и своевременное обновление информации на сайте	3000 рублей оплата производится из местного фонда оплаты труда
за организацию внеклассной физкультурной работы	1000 рублей;
подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	до 2000 рублей
за обслуживание большого количества компьютерной, мультимедийной техники (свыше 150 единиц), обеспечение бесперебойной работы школьной локальной сети	3000 рублей оплата производится из местного фонда оплаты труда

Данные доплаты выплачиваются ежемесячно.

Все выплаты производятся официально с оформлением соответствующих документов.

14. Оплата доплаты за увеличение объема работ может производиться из областного фонда оплаты труда и из местного фонда оплаты труда.

15. Доплаты могут устанавливаться как на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год), так и на период выполнения работ (разовые выплаты).

Выплата доплат не приостанавливается на время очередного отпуска, командировки и в других случаях, когда за работником сохраняется средний заработок.

16. Уроки временно отсутствующих учителей должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов по этому предмету производится почасовая оплата.

17. Учителям и другим педагогическим работникам МАОУ СОШ № 1 за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов - за работу в специальных (коррекционных) классах, если количество обучающихся в них превышает 1/2 общей численности обучающихся.

2) 20 процентов - за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клиничко-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера).

18. На основании Соглашения между Администрацией Кушвинского городского округа, Управлением образования Кушвинского городского округа и городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г., коллективного договора и востребованности в педагогических кадрах производит ежемесячные выплаты в качестве социальной поддержки педагогическим работникам:

18.1. Молодым специалистам, в размере 20 % к должностному окладу сроком на два года.

18.2. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а

также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

19. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера должностного оклада заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – в двойном размере.

Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей недели, оплачивается не менее чем в полуторном размере. Остальные часы сверхурочной работы - не менее чем в двойном размере. При этом не имеет значения, каким образом фактически распределялась сверхурочная работа по дням (сменам). Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

20. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на месячное количество рабочих часов (текущего месяца) в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

21. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

22. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), МАОУ СОШ № 1 вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других

работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Порядком.

23. В соответствии со ст.133 ТК РФ месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше МРОТ. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально отработанному времени в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и МРОТ определяются пропорционально времени, проработанному им в данном периоде. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и все доплаты до МРОТ должны входить в это время.

24. При суммированном учёте рабочего времени нормальная продолжительность работы соблюдается за учётный период, который равен месяцу.

25. Доплата за сверхурочную работу не входит в МРОТ, т.к. является компенсацией работнику за переработку, т.е. – работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и не индексируется при индексации заработной платы.

26. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера.

Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается руководителем.

Установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительной работы;
- письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

Длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть выполнены дополнительные работы, определённые в выплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- не выполнения возложенных обязанностей;

Ухудшения качества работы по основной должности;

- в связи с изменением (облегчением) условий труда;

В случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на низкое качество работы;

- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.