



Согласовано:
Решением управляющего совета
 Федулова В.Ф.
от « 12 » января 2016 года
Протокол № 3

Утверждаю:
Директор МБОУ
«Мишутинская СОШ»
И.А.Щерстнева
« 12 » января 2016 года
Регистрационный № 3



Согласовано:
Председатель профкома
 Е.В. Глущенко
« 12 » января 2016 года

Положение
о распределении компенсационной части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Мишутинская
средняя общеобразовательная школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности и стимулирования деятельности работников школы, повышения качества работы и профессионального роста.

Компенсационная часть фонда оплаты труда составляет не менее 15% и обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения за выполнение дополнительной работы, и работ, производимых в особых условиях, за которые Трудовым кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок установления выплат, из средств компенсационной части фонда оплаты труда, за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с их выполнением и увеличивающих объёмы работ. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.

Другая часть педагогической работы, которая осуществляется в пределах рабочего времени, связанная с выполнением должностных обязанностей, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Также за счет средств указанной части фонда оплаты труда выплачиваются доплаты за работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника с учетом объема выполняемых работ при наличии (временно вакантных) должностей в штатном расписании учреждения.

1.3. Положение о порядке установления доплат, надбавок, из средств компенсационной части фонда оплаты труда, работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей вводится в целях:

- повышения доходов работников;

- усиления социально – экономической и правовой защиты работников учреждения;
- укрепления материально – технической базы;
- закрепление высококвалифицированных кадров.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

2.1. Порядок выплаты надбавок и доплат, из средств компенсационной части фонда оплаты труда, работникам учреждения, их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным директором учреждения и согласованным с профсоюзным комитетом учреждения и управляющим советом.

2.2. Обязательные выплаты за работу, производимую в особых условиях, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, выплачиваются в размере, определяемом действующими нормативными актами (таблица 1).

Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Таблица

1

Перечень обязательных выплат за работу, производимую в особых условиях

| № п/п | Виды работ, за которые установлены выплаты за работу, производимую в особых условиях | Размеры выплат компенсационного характера |
|-------|--|---|
| 1. | За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | не менее 35 % |
| 2. | За работу в выходные и праздничные дни | 100 % |
| 3. | За работу с неблагоприятными условиями труда: - с тяжелыми и вредными условиями труда (учителя информатики, учителя физики, лаборанты информатики, химии, физики); - учителя химии, технологии | Не более 12 % |

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников или дополнительных соглашениях к договору.

При отсутствии обеспечения компенсационных выплат финансовыми средствами, все выплаты (за исключением обязательных) могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию в установленном порядке с профсоюзным комитетом учреждения.

Таблица 2

Перечень дополнительных оплачиваемых видов педагогической деятельности, не входящих в круг должностных обязанностей работников

| Наименование показателя | Размер выплат |
|--|--------------------|
| За проверку письменных работ: - учителям начальных классов | до 10% от нагрузки |

| | |
|---|--|
| - русского языка и литература, - математики - иностранного языка, - истории, обществознания, география, физика, химия, биология | до 15% от нагрузки до 10% от нагрузки до 5% от нагрузки до 5% от нагрузки |
| За классное руководство | до 15% от ставки |
| За ведение внеклассной работы с детьми (спортивной направленности) | до 50% от ставки |
| За заведование учебным кабинетом | до 10% от ставки |
| За заведование спортивным залом | до 5% от ставки |
| За руководство методическим объединением | до 20% от ставки |
| За ведение делопроизводства | до 50% от ставки |
| За работу с расписанием зам.дир по УВР | до 20% от ставки |
| За ведение протоколов педагогических советов | до 10% от ставки |
| За работу с сайтом | до 20% от ставки |
| За работу с электронной почтой | до 20% от ставки |

3. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ И НАДБАВОК

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

Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- 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;
- не выполнения 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.