

ПРИНЯТО

решением общего собрания
Трудового коллектива
МАОУ СОШ № 34

Протокол № 2 от 31.08.2020 г.

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ № 34

Председатель ПК

Тихомирова Е.Б.
Протокол № 37 от 01.09.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 34

В.К. Антипин

приказ № 200 от 02.09.2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах и надбавках компенсационного характера в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 34 имени 79-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска

1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»,
- постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации г. Томска»,
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами г. Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Доплаты и надбавки в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 34 имени 79-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (МАОУ СОШ № 34) к заработной плате работников устанавливаются за счет бюджетного фонда, надбавки к должностным окладам (ставки з/п) педагогическим и непедагогическим работникам, а также доплаты руководящим работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании данного Положения и в соответствии с личным вкладом.

- При установлении доплат предусматривается дифференцированный подход к определению размера доплат в зависимости от объема и качества выполняемых работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.
- Доплаты и надбавки работникам школы устанавливаются приказом директора школы на основании данного положения, исходя из тарифных ставок работников школы.
- В случае изменения объема дополнительной работы и ее качества размеры доплат могут быть изменены в течение учебного года, а также могут быть различными в разные месяцы года.
- За неисполнение работником обязанностей директор школы имеет право снимать доплаты или снижать их размер.
- Доплаты на время каникул и в летнее время могут сохраняться в случае участия работников в учебно-воспитательной работе.
- В случае временной нетрудоспособности и ухода работника на больничный лист выплаты доплат сохраняются.

- Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы, включая административный персонал.

- Доплаты выплачиваются один раз в месяц вместе с основной заработной платой.

3. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), либо в абсолютных величинах. Доплаты за дополнительные виды работ постоянного характера включаются в расчеты, связанные с начислением среднего заработка.

4. Снятие надбавок и доплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавок и доплат;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены доплаты;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

5. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

5.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

5.2. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.4. доплата за расширение зон обслуживания;

5.4.1. 500 рублей (дополнительная работа в размере 2 часов в неделю);

5.4.2. 1000 рублей (дополнительная работа в размере 3 часов в неделю);

5.4.3. 1500 рублей (дополнительная работа в размере 4 часов в неделю);

5.4.4. 2000 рублей (дополнительная работа в размере 5 часов в неделю);

5.4.5. 3000 рублей (дополнительная работа в размере 6 часов в неделю);

5.4.6. 3500 рублей (дополнительная работа в размере 7 часов в неделю);

5.4.7. 4000 рублей (дополнительная работа в размере 8 часов в неделю);

5.4.8. 4500 рублей (дополнительная работа в размере 9 часов в неделю);

5.4.9. 5000 рублей (дополнительная работа в размере 10 часов в неделю);

5.4.10. 5500 рублей (дополнительная работа в размере 11 часов в неделю);

5.4.11. 6000 рублей (дополнительная работа в размере 12 часов в неделю);

5.5. доплата за увеличение объема работы;

5.5.1. 500 рублей (дополнительная работа в размере 2 часов в неделю);

5.5.2. 1000 рублей (дополнительная работа в размере 3 часов в неделю);

5.5.3. 1500 рублей (дополнительная работа в размере 4 часов в неделю);

5.5.4. 2000 рублей (дополнительная работа в размере 5 часов в неделю);

5.5.5. 3000 рублей (дополнительная работа в размере 6 часов в неделю);

5.5.6. 3500 рублей (дополнительная работа в размере 7 часов в неделю);

5.5.7. 4000 рублей (дополнительная работа в размере 8 часов в неделю);

5.5.8. 4500 рублей (дополнительная работа в размере 9 часов в неделю);

5.5.9. 5000 рублей (дополнительная работа в размере 10 часов в неделю);

5.5.10. 5500 рублей (дополнительная работа в размере 11 часов в неделю);

5.5.11. 6000 рублей (дополнительная работа в размере 12 часов в неделю);

5.6. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.7. доплата за работу в ночное время;

5.8. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.9. повышенная оплата сверхурочной работы;

5.10. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Перечень тяжелых работ, работ с вредными опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

11. В случае привлечения работника школы к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

12. Выплаты за особые условия труда, сложность, напряженность устанавливаются за счет экономии фонда заработной платы педагогического и непедагогического персонала и части средств, оставшейся после распределения сумм на выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы. Надбавки являются одним из основных методов материального стимулирования работников учреждения.

13. Решение об установлении выплаты работникам учреждения устанавливается приказом директора по согласованию с профсоюзным (трудовым) комитетом.

14. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад).

15. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

16. Компенсационные выплаты к заработной плате работников устанавливаются за счет ассигнований, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании данного Положения.

17. Исходя из потребностей учебно-воспитательного процесса, администрация имеет право вводить в штатное расписание школы необходимые должности, оплата которых будет производиться за счет экономии фонда заработной платы учреждения.