

## Приложение 3

### **Виды выплат компенсационного характера в МБОУ «Инжавинская СОШ»: размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат.**

1. Работникам муниципального бюджетного учреждения устанавливаются компенсационные выплаты:

1) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

2) за выполнение работ различной квалификации;

3) за совмещение профессий (должностей);

4) за расширение зоны обслуживания (выполнение работником объема учебной (преподавательской) работы), превышающего определенную приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре);

5) выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором;

6) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

7) за сверхурочную работу;

8) за работу в выходной и нерабочий праздничный день;

9) за работу в ночное время;

10) за выполнение функций классного руководителя - выплачивается педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования в размере: 1000 рублей в месяц за классное руководство, в классе с наполняемостью не менее 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, и с наполняемостью не менее 25 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в рабочем поселке.

Право на получение денежного вознаграждения имеют - педагогические работники, на которых приказом образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, при условии ведения классной документации в соответствии с установленными

требованиями, организации взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся (проведение родительского собрания в классе не реже одного раза в учебную четверть), организации и проведения систематической профилактической работы по предупреждению совершения правонарушений .

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, осуществляется уменьшение размера денежного вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

В случае, когда наполняемость в классах меньше установленной размер выплаты за выполнение функции классного руководителя определяется по формуле:

$$C_{pi} = (1000/n * K_{spi})$$

где:

**C<sub>pi</sub>** - размер выплаты за выполнение функций классного руководителя

**n** - наполняемость класса, (14 человек в общеобразовательных учреждениях расположенных в сельской местности, 25 человек в общеобразовательных учреждениях расположенных в рабочем поселке.)

**K<sub>spi</sub>** - фактическое количество обучающихся в классе

Приказом образовательного учреждения определяется сумма денежного вознаграждения каждого классного руководителя в зависимости от наполняемости в классе, по состоянию на начало учебного года. В случае изменения численности обучающихся в классе сумма денежного вознаграждения не может изменяться в течение учебного года;

2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, **по результатам аттестации рабочих мест** устанавливается доплата в размере 4 процента от оклада, ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, т.е. с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, без учета иных доплат, надбавок и премий, установленных в настоящем Положении (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда).

Доплата выплачивается на основании приказа руководителя муниципального учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей

основной работе, обусловленной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнений обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных муниципальному учреждению на оплату труда работников.

**Педагогическим работникам за расширение зон обслуживания** доплата устанавливается следующим образом:

должностной оклад, ставка заработной платы с учётом повышающих коэффициентов, по типу (виду) муниципального бюджетного учреждения, за квалификационную категорию, делится на 18 (норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю, и умножается на часы, превышающие норму часов педагогической работы учителя в неделю за ставку заработной платы.

4. Педагогическим работникам **за выполнение функций классного руководителя** устанавливается доплата:

В 1 – 4 классах до 10 учащихся - 4%,  
от 10 до 20 учащихся - 6%,  
от 20 и более учащихся - 8%.

В 5 – 11 классах до 10 учащихся - 5%,  
от 10 до 15 учащихся - 8%,  
от 15 до 20 учащихся - 10%,  
от 20 до 25 учащихся - 12%,  
от 25 и более учащихся - 15%.

(При условии выполнения в полном объёме **Положения о классном руководстве**).

5. Педагогическим работникам **за проверку письменных работ обучающихся** устанавливается доплата (при условии выполнения в полном объёме **Положения о проверке письменных работ**):

В начальных классах до 10 человек - 5%,

от 10 до 20 учащихся - 7%,  
от 20 и более учащихся - 10%.

По русскому языку до 10 учащихся - 7%,  
от 10 до 15 учащихся - 10%,  
от 15 до 20 учащихся - 15%,

от 20 и более учащихся - 20%.

По математике до 10 учащихся - 5%,

от 10 до 15 учащихся - 7%,

от 15 до 20 учащихся - 10%,

от 20 и более учащихся - 15%.

По иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, экономики, информатики, истории: до 10 учащихся - 3%,

от 10 до 15 учащихся - 5%,

от 15 до 20 учащихся - 7%,

от 20 и более учащихся - 10%.

Перерасчёт размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение года не производится.

6. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами устанавливается доплата (при условии выполнения в полном объёме Положения о заведовании учебными кабинетами):

За заведование библиотекой – 10%.

За заведование учебными мастерскими, кабинетами, отвечающими современным требованиям и общеобразовательным стандартам – 15 %. При совмещении учебных кабинетов, заведующим кабинетом, исполняющим функции классного руководителя – 10 %, совместителю – 5%.

За заведование спортзалами, учебными кабинетами, оснащёнными компьютерным оборудованием, – 10%.

При совмещении кабинетов, оснащённых компьютером (зав. кабинетом) – 7,5%, совместителю – 2,5%.

За заведование учебным кабинетом без компьютерного оборудования – 5%.

7. Педагогическим работникам за руководство методическим объединением устанавливается доплата (при условии выполнения в полном объёме Положения о руководстве методическим объединением):

Руководителю МО, в состав которого входят:

до 5 преподавателей - 7 %,

от 5 до 10 преподавателей - 12 %,

от 10 до 15 преподавателей - 15 %,

от 15 до 20 преподавателей - 20 %.

8. Педагогическим работникам за создание и ведение школьного сайта, за ведение электронных дневников и программы «Директор» устанавливается доплата (при условии выполнения в полном объёме Положения о руководстве методическим объединением) и следующего содержания:

за создание и ведение школьного сайта:

до 200 обучающихся в школе - 10%,

от 200 и более обучающихся в школе - 25%.

за ведение электронных дневников:

до 100 обучающихся в школе - 5%,

от 100 до 200 обучающихся - 10%,

от 200 и более обучающихся - 25%.

за ведение программы «Директор»:

до 100 обучающихся в школе - 5%,

от 100 до 200 обучающихся - 10%,

от 200 и более обучающихся - 25%.

9.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Количество часов, отработанных работником муниципального бюджетного учреждения сверхурочно, определяется по итогам работы за учетный период (квартал) по табелю учета рабочего времени, как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленной для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (квартал).

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (квартал) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по типу (виду) муниципального учреждения и увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере 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 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.

На повышенные в соответствии с настоящим пунктом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, установленные с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности, начисляются доплаты, надбавки, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

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.

11. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда. Повышение оплаты труда составляет 35 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности, но без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

12. Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.