МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

Принято на заседании
Педсовета
Протокол №2
16.09.2024г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО «ДДЮТиЭ»
_____ Х.А.Халидов

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке установления доплат компенсационного характера работникам МБУ ДО «ДДЮТ и Э»

1. Общая часть

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании» в Российской Федерации, Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 « О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, письма Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № ВП – 1992/02.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Положение определяет порядок установления доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников, и надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность и интенсивность труда. Доплаты и надбавки компенсационного характера производятся из фонда оплаты труда школы.

1.2. Настоящее Положение определяет виды, условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера для достижения целей совершенствования организации труда, индивидуализации оплаты труда работников.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом, который утверждается директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, Собранием трудового коллектива.

2 Доплаты компенсационного характера

2.1. Доплаты компенсационного характера устанавливаются за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей в размере 15 % фонда оплаты труда педагогических работников, административноуправленческого персонала образовательного учреждения.

Корректировка размера компенсационных выплат может производиться ежемесячно или ежеквартально.

2.2. Размеры доплат устанавливаются:

2.2.1. За заведование кабинетами лабораториями, мастерскими, учебно-опытным участком (количество кабинетов определяется из имеющихся средств и результативности работы заведующих кабинетами по созданию и укреплению учебно-дидактической и материальнотехнической базы кабинета) – до 5%;
2.2.2. За руководство школьным методическим объединением классных руководителей- до 30%;
2.2.3. За руководство школьными методическими комиссиями – до30%;
2.2.4. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - до 20%;
2.2.5. За выполнение функций наставника - до 20%;
2.2.6. За выполнение функций лаборанта (при отсутствии должностей в штатном расписании) и секретаря педагогического совета. – до 5%;
2.2.7. За координацию работы по ведению электронного журнала и электронных дневников – до 30%;
2.2.8. За проведение и подготовку к ВПР, РДР – до 30%,
2.2.9. За организацию питания - до 30%,
2.2.10. За руководство детскими объединениями, ученическим научным обществом - до 10%,
2.2.11. За ведение базы данных по ЕГЭ и ГИА - до 30%,
2.2.12. За организацию общественно-полезного труда и профориентации -10%,
2.2.13. За организацию работы по обучению с использованием дистанционных образовательных технологий, за проведение интерактивных занятий в рамах различных программ.- до 20%,.
2.2.14. За работу модератора по сопровождению школьного сайта , ведение регионального мониторинга - до 20%,
2.2.15. За выполнение функций уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса- до10%;
2.2.16. За работу с одаренными детьми, за работу в системе ПФ ДОД - до 20%,
2.2.17. За консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 20%;
2.2.18. За выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета – до 20%.
2.2.18 . Молодым специалистам – до 20%.
2.3. К выплатам компенсационного характера (в соответствии со статьями 149,150,151,152,154 ТК РФ) относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
2.3.1.Выполнение работ различной квалификации, не относящейся к основной работе.
2.3.3. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;
2.3.4 За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы , определенной трудовым договором (с обязательной конкретизацией).
2.4. Средства надтарифного фонда начисляются и вычисляются в виде сумм, причитающихся конкретному работнику.
2. 5.Порядок расходования надтарифного фонда за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в основные должностные обязанности устанавливается в % (1-15%) от суммы надтарифного фонда.
2.6. Сумма выплат не может превышать сумму, выделенную к распределению за отчетный период.

3. Надбавки компенсационного характера

3.1. Повышение ставок (окладов) предусмотрено:

В некоторых случаях предусмотрено установление оплаты труда отдельных работников по НСОТ, превышающим разряды, предусмотренные в соответствии с тарифноквалификационными характеристиками:

- работникам, имеющим ученые степени кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10 %;
- руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания, начинающиеся со слов «Народный» или «Заслуженный», « Почетный» при их соответствии профилю учреждения, педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин – 20%; - работникам за работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда) - в размере до 10%;
- заведующему библиотекой, библиотекарю образовательного учреждения (финансируемого из бюджета Московской области) – надбавку в размере до 30% должностного оклада (ставки);
- работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в размере оплаты фактически выполняемой совмещаемой работы, но не выше суммы, предусмотренной на оплату труда по данной вакантной должности;
- работникам за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника - в размере, устанавливаемом приказом по учреждению, исходя из разницы в окладах или фактической стоимости выполненных работ.

3.2 Виды выплат и доплат компенсационного характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей руководителя:

- администрирование школьного сайта (20-30%);
- ведение регионального мониторинга (20-30%);
- за сверхурочную работу (с обязательной конкретизацией) до 30%.

3.3 Размеры надбавок и доплат предусмотрены:

3.3.1. За классное руководство в размере 11.000 рублей.

3.3.2. За проверку тетрадей и письменных работ - от 5 до 20% .

3.3.3. За использование современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий в размере 10% от ставки заработной платы.

3.3.4. За напряженный труд в соответствии с фактически отработанным временем в размере 5000 рублей.

4. Порядок установления доплат и надбавок

4.1. Надбавки, вносимые в тарификационный список, устанавливаются в начале учебного года при составлении тарификации на основании приказов директора.

4.2. Надбавки, не вносимые в тарификационный список, устанавливаются на весь учебный год.

4.3. Рассматривает и утверждает размер доплат и надбавок комиссия, назначенная директором школы с обязательным присутствием председателя профсоюзного комитета и председателя Управляющего Совета школы; заседания комиссии протоколируются. Протоколы передаются директору для издания приказа.

5. Лишение и снижение размера доплат и надбавок

5.1. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок, сроках лишения доплат и надбавок принимается директором школы на основании письменного аргументированного материала, представленного работниками, контролирующими данный вид работы и решения вышеуказанной комиссии.

Основанием для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- Невыполнение должностных обязанностей;
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

5.2. Директор обязан в письменной форменной форме уведомить работника об изменении доплат и надбавок, а также сроках лишения доплат и надбавок.

6. Распределение фонда экономии заработной планы

6.1. Фонд экономии заработной платы формируется за счёт разницы между фондом оплаты труда сотрудников школы и реально выплаченной суммой заработной платы. Данная разница возникает:

- при отсутствии замены уроков учителей, временно нетрудоспособных или отсутствующих по другим причинам;
- в связи с невыплатой доплат за проверку тетрадей при часовых замещениях уроков;
- в связи с вакансиями сотрудников;
- в связи с увольнением на летний период совместителей;
- в связи с незаменимыми отпусками без сохранения заработной платы.

6.2. Фонд экономии заработной платы может быть использован для оплаты часов консультаций и текущих зачетов с обучающимися, для премирования членов коллектива по итогам года и введение новых ставок педагогов дополнительного образования.