
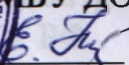


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
 Фалынскова О. И.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБУ ДО ДДТ г. Азова
 Нетесова Е.И.

**Порядок и условия установления выплат
компенсационного характера
в МБУ ДО ДДТ г. Азова**

1. В МБУ ДО ДДТ г. Азова устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации,
- совмещении профессий (должностей),
- сверхурочной работе,
- работе в ночное время

и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Директору и заместителям директора выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

3. Директор МБУ ДО ДДТ г. Азова принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условиях.

В МБУ ДО ДДТ г. Азова на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, что подтверждено результатами специальной оценки условий труда (заключением государственной экспертизы условий труда), поэтому доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами (эффективными контрактами), не могут быть ниже установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам МБУ ДО ДДТ г. Азова за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором (эффективным контрактом). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников, а также оптимального соотношения выплат компенсационного и

стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются администрацией города Азова, Управлением образования г. Азова, осуществляющим функции и полномочия учредителя МБУ ДО ДДТ г. Азова.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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.

4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчёт части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путём деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 1

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в группах, объединениях с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, в том числе при инклюзивном образовании (логопедические группы, объединения) - педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание образовательных услуг обучающимся в таких группах, объединениях.	до 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): - педагогические работники	20

1	2	3
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения: - педагогические работники	20
4.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в учреждении: - руководитель учреждения, - заместитель руководителя, - педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание образовательных услуг таким обучающимся	до 20
5.	За работу с обучающимися, содержащимися в исправительных учреждениях уголовной исполнительной системы: - руководитель, - заместитель руководителя, - педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание образовательных услуг таким обучающимся	до 50

Примечание к таблице № 1:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 2.

Перечень и размеры доплаты за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Педагоги дополнительного образования – за руководство группой, объединением: - от 5 до 11 лет - от 12 до 18 лет	до 20 до 25
2.	Работники учреждения – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого - медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: - руководитель комиссии (консилиума, объединения) - секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
3.	Работники - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: - при численности аттестуемых 1-2 человека - при численности аттестуемых 3-4 человека - при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
4.	Работники за ведение делопроизводства	до 20
5.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
6.	Педагогические работники за заведование - учебными кабинетами (лабораториями) - учебными мастерскими	до 15 до 25
7.	Заместитель директора по АХЧ за наличие собственной материальной базы (автохозяйство и гараж)	15

Примечания к таблице № 2

1. Доплаты за руководство группой, объединением могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом в группе, объединении с наполняемостью не менее 15 человек.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности

аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

5.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

5.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

5 % – в учреждении дополнительного образования.

6. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.