

Утверждаю
Директор МБОУ Лицей Классический
г.о. Самара
А.Е. Титов
от 01.09.2024 г.

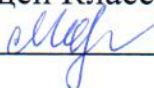


ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке установления доплат и надбавок»
работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей Классический» городского округа Самара
(новая редакция)

Согласовано

Профсоюзный комитет
МБОУ Лицей Классический г.о. Самара

 Т.В. Харшикова

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления доплат и надбавок работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей Классический» городского округа Самара (далее - Положение) регулирует порядок и условия установления доплат и надбавок в рамках фонда оплаты труда.

1.2. Назначение и выплата доплат и надбавок работникам лицея производится за счет и в пределах специального фонда базовой части фонда оплаты труда, стимулирующего фонда оплаты труда и фонда экономии оплаты труда в рамках бюджетных средств, а также за счет иных внебюджетных источников.

1.3. Назначение и выплата работникам доплат и надбавок производится при условии наличия достаточных денежных средств как в абсолютных, так и процентных показателях.

1.4. В случае работы работника в условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели), временной нетрудоспособности, очередного отпуска, начисление и выплата надбавок и доплат производится пропорционально фактически отработанному времени, если они не определены приказом в четко фиксированной сумме.

2. Доплаты и надбавки из специального фонда базовой части фонда оплаты труда.

2.1. Доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, спортзалы, лаборатории) – 100-2500 руб.

2.2. Доплаты за работу с родителями – 100-5000 руб.

2.3. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ – 3%-10% от суммы тарификационной базовой части (должностного оклада) конкретного предмета обучения:

Русский язык		10%
Литература		10 %
Математика		10%
Иностранный язык		7%
Физика		7%
Химия		7%
Биология		7%
История		3%
Обществознание		3%
География		3%

2.4. Доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися – 100-10000 руб.

2.5. Доплаты за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий – 100-10000 руб.

2.6. Доплаты за электронное обучение – 100-50000 руб.

2.7. Доплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории:

- педагог-наставник – 10 % от должностного оклада (1,1)

- педагог-методист – 10% от должностного оклада (1,1)

2.8. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями - 100-10000 руб.

2.9. Доплаты за звание и ученую степень:

- 10 % (1,1) от суммы тарификационной базовой части (должностного оклада) конкретного предмета за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, РФ или Самарской области, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования;

- 20% (1,2) от суммы тарификационной базовой части (должностного оклада) конкретного предмета обучения за ученую степень доктора наук.

Доплаты устанавливаются при условии предоставления работниками соответствующих подтверждающих документов.

2.10. Доплаты за руководство предметными и методическими комиссиями, кафедрами – 300-5000 руб.

2.11. Доплаты за организацию спортивно-массовой работы – 200-5000 руб.

2.12. Доплаты за работу с библиотечным фондом – 200-5000 руб.

2.13. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ:

2.13.1 Доплаты за работу, связанную с вредными и (или) опасными условиями труда - 10-12% от должностного оклада (тарификационной базовой части) фонда оплаты труда;

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (тарификационной базовой части) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс - вредные условия труда, 4 класс - опасные условия труда).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс - оптимальные условия труда, 2 класс - допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

2.13.2 Доплаты за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) - 10%-35% от должностного оклада (тарификационной базовой части) фонда оплаты труда;

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (тарификационной базовой части) по занимаемой должности (профессии) на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

2.13.3. Доплаты за работу в сверхурочные часы - первые два часа - в 1,5-ом размере от часовой ставки, за последующие часы – в 2-ом размере от часовой ставки;

2.13.4. Доплаты за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяется путем деления должностного оклада (тарификационной базовой части) по занимаемой должности (профессии) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

2.13.5. Пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемое работодателем за первые 3 дня нетрудоспособности;

2.13.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличений объема работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями - от 100 – 50000 руб.

2.14. Установление конкретного размера выплат из специального фонда оплаты труда, в том числе выплат компенсационного характера, работникам Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

Часть 3. Доплаты и надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1. Порядок установления стимулирующих выплат определен отдельным Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников».

Часть 4. Доплаты и надбавки из фонда экономии фонда оплаты труда и других источников.

4.1. Надбавки могут быть как постоянными (ежемесячными, ежеквартальными), так и единовременными.

К надбавкам постоянного характера относятся надбавки за сложность и интенсивность труда работников с учетом качества и объема выполняемых работ.

Единовременные надбавки (премии) устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда на момент установления надбавок. Основания для назначения данного вида надбавок прописаны в отдельном Положении «О премировании».

К надбавкам постоянного, а также временного характера относятся надбавки и доплаты, выплачиваемые в целях доведения заработной платы работников организации до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.2. Установление конкретного размера доплат и надбавок, а также проведение корректировки их размера, является исключительным правом директора лицея, который регламентирует их размер и сроки выплаты приказом по Учреждению. При установлении размера доплат и надбавок может учитываться мнения заместителей директора и главного бухгалтер учреждения.

Часть 5. Порядок установления доплат и надбавок.

5.1. Установление и выплата доплат и надбавок производится при условии надлежащего исполнения трудовых обязанностей и выполнения условий и показателей для установления доплат и надбавок, указанных в настоящем Положении.

5.2. Доплаты и надбавки могут быть установлены на определенный срок или на выполнение конкретного объема работ как основным работникам, так и совместителям.

5.3. При ухудшении качества работы, либо прекращения выполнения дополнительных работ доплаты и надбавки могут быть снижены или отменены приказом директора Учреждения.

Работодатель имеет право снизить размер доплаты или надбавки в следующих случаях:

- недобросовестное отношения к работе - до 100%;
- детский травматизм, нарушение охраны труда – до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины – до 100%;
- неправильное ведение документации – до 100%;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся – до 100 %;
- несвоевременное выполнение заданий – до 100%.

5.4. Доплаты и надбавки могут быть установлены вновь принятым специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данной должности.

5.5. Основанием для установления или снятия (уменьшения, увеличения размера) доплат и надбавок является приказ директора лицея, изданный на основе анализа результатов деятельности работников учреждения.

Часть 6. Порядок установления доплат и надбавок за счет внебюджетных источников.

6.1. Доплаты и надбавки, выплачиваемые из внебюджетных источников, могут носить как постоянный, так и единовременный характер.

6.2. Основание, размер и время выплаты доплат и надбавок определяет Попечительский Совет лицея в соответствии с действующим Уставом учреждения.

6.3. Основанием для назначения и выплаты доплат и надбавок является ведомость, подписанная Председателем Попечительского совета, и приказ директора Учреждения.