

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ Сибирский лицей г.Томска
Н.Р.Фахрудинов
Протокол № 3
от «23» марта 2017



УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ Сибирский лицей г.Томска
З.Т.Поликарпова
Приказ № 24
от «28» марта 2017



(в новой редакции от 21.08.2023г., приказ № 21; согласовано профсоюзным комитетом лицея, протокол № 5 от 21.08.2023г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

О доплатах и надбавках компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения Сибирский лицей г.Томска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение «О доплатах и надбавках компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения Сибирский лицей г.Томска, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» (далее - Положение), определяет наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения Сибирский лицей г.Томска (далее – лицей).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 — ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого – медико – педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3 Положение предусматривает единые принципы установления выплат компенсационного характера работникам лицея, определяет условия, размеры и порядок установления.

1.4. Компенсационные выплаты к заработной плате работникам лицея устанавливаются за счет ассигнований, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности

лица, в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников лица.

1.5. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам лица устанавливаются локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором с учетом мнения представительного органа работников, на конкретный период времени (месяц, кварта, полугодие, год).

II. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

2.1. Работникам лица в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) для работников лица.

2.1.2 Размер доплаты и сроки, на которые данная доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151, статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.3. Доплата за расширение зоны обслуживания для работников лица.

2.1.3.1. Под расширением зон обслуживания понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности (то есть выполнение однородной работы). При этом в понятие «расширение зон обслуживания» в целях применения ст.60.2. и 151 ТК РФ входит поручение дополнительной работы по той же должности, работа по которой ставится в зависимость от зон и участков.

2.1.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания может устанавливаться при наличии вакантных ставок.

2.1.3.3. Размер доплаты и сроки, на которые данная доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151, статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, для работников лица.

2.1.4.1. Размер доплаты и сроки, на которые данная доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151, статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.4.2. Доплата за увеличение объема работ назначается только при наличии вакантных ставок или при временном отсутствии работника.

2.1.5. Доплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 96, статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.5.1. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации: 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).

2.1.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 95, статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Б) работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или 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 рабочего времени.

2.1.6.2. По желанию работника лица, 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.

2.1.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.1.8. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 99, статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.9. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе II настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

2.3. Компенсационные выплаты, указанные в разделе II настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

2.4. Работникам лица, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера, указанных в разделе II настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам лица в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных величинах (в суммах).

3.2. Компенсационные выплаты к заработной плате работников лица устанавливаются приказом директора лица на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников лица.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора на основании дополнительного соглашения к трудовому договору работника лица. Сумма доплаты в абсолютной сумме определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, установленной работнику лица.

3.4. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается по соглашению сторон трудового договора на основании дополнительного соглашения к трудовому договору работника лица. Сумма доплаты в абсолютной сумме определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, установленной работнику лица.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора на основании дополнительного соглашения к трудовому договору работника лица. Сумма доплаты в абсолютной сумме определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, установленной работнику лица.

3.6. Доплата за работу в ночное время, повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в абсолютных суммах.

3.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в % отношении к должностному окладу.

3.8. В случае временной нетрудоспособности и ухода работника лица на больничный лист компенсационные выплаты работнику лица сохраняются.

3.9. Снятие компенсационных выплат осуществляется по следующим причинам:

3.11.1. Окончание срока действия.

3.11.2. Письменный отказ работника лица от выполнения дополнительных работ, за которые были определены компенсационные выплаты.

3.12. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников лица, локальным актом лица и дополнительным соглашением к трудовому договору.

IV. ИТОГОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

4.1. Настоящее Положение рассматривается и принимается общим собранием работников лица, согласуется с профсоюзным комитетом лица, утверждается и вводится в действие приказом директора лица.

4.2. Настоящее Положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива лица.

4.3. В случае необходимости внесения изменений в настоящее Положение директор лица создает рабочую группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему Положению.

4.4. Новая редакция Положения принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается профсоюзным комитетом лица, утверждается и вводится приказом директора лица.

4.5. Настоящее Положение вступает в силу с 21 августа 2023 года и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 21 августа 2023г.