



Принято  
общим собранием  
работников

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
МАОУ «Гимназия № 6» г. Перми  
 Ю.В. Окунева

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзная  
первичная организация  
МАОУ «Гимназия № 6» г. Перми

 Е.А. Баландина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора от 05.10.2017г.  
№ СД-059-01-02-76

МАОУ «Гимназия № 6» г. Перми  
Е.А. Васильева



## ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных выплатах работникам

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 6» г. Перми

г. Пермь 2017

## **1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение систематизирует положения нормативно-правовых актов по вопросам оплаты труда для сотрудников МАОУ «Гимназия № 6» г. Перми, устанавливает порядок компенсационных доплат и надбавок работникам.
- 1.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: за работу, производимую в особых условиях; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; за прочую работу, не входящую в должностные обязанности (Приложение 1).
- 1.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.4. Источниками выплат надбавок и доплат компенсационного характера являются:
  - начисление на выплату надбавок и доплат от базового фонда оплаты труда;
  - средства от экономии фонда оплаты труда;
  - заработанные средства за предоставляемые платные услуги в соответствии с Уставом школы;
  - другие внебюджетные финансовые средства.
- 1.5. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), базовым окладам (базовым должностным окладам) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

## **2. Порядок установления выплат из компенсационной части фонда оплаты труда учреждения.**

- 2.1. Установление выплат из средств компенсационной части фонда оплаты труда осуществляется руководителем учреждения на основании настоящего Положения.
- 2.2. Все доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются при ежегодной тарификации приказом руководителя учреждения, в котором указывается, за выполнение какой дополнительной работы или за какую - либо работу, производимую в особых условиях, работнику устанавливаются выплаты.
- 2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее

место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.4. К заработной плате работников муниципальных учреждений выплачиваются: - районный коэффициент за работу в местности с особыми климатическими условиями «уральский коэффициент». Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, производятся в следующем порядке:

2.5.1. согласно перечню видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом (Приложение №1);

2.5.2. работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

### **3. Условия и порядок отмены выплат из компенсационной части фонда оплаты труда учреждения.**

3.1. Решение о снижении размера выплат из компенсационной части фонда оплаты труда учреждения, а также их отмене, принимается администрацией учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом руководителя учреждения.

3.2. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия руководителем учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- изменение фонда оплаты труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

3.3. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

При отсутствии экономии фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования, могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с работником.

Приложение № 1

**Перечень иных выплат компенсационного характера**

**при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных  
(производятся в случаях их фактического выполнения)**

№ п/п	Виды работ, за которые устанавливаются доплаты	Размер доплат руб.
1.	За освоение новых программ молодым специалистам	от 1500 до 2500
2.	За осуществление функций классного руководителя (из расчёта один учащийся на 01.09. года по форме ОШ 1)	30 руб. за 1 ученика
3.	За воспитательную и индивидуальную работу с учащимися (ведение и организация внеклассной работы по физическому воспитанию с учащимися 1-11 классов в рамках подготовки к соревнованиям, мероприятиям районного и городского уровней)	до 12000
4.	За составление школьного расписания	от 1500 до 5000
5.	За руководство и ведение клуба	до 3000
6.	За выполнение обязанностей руководителя профсоюзной организации	от 800 до 2000
7.	За организацию гражданско-правовой воспитательной деятельности в гимназии	2000
8.	За организацию работы школьного сайта	от 1000 до 2500
9.	За работу на сайтах ГМУ, pult.eduhostperm.ru, permedu.ru и др.	от 2000 до 7500
10.	За работу в рамках апробационной площадки по ФГОС	от 500 до 3000
11.	За руководство и участие в проекте «Метапредметность в школе»	от 500 до 2000
12.	За работу наставника молодых специалистов гимназии	от 500 до 2000
13.	За подготовку, редактирование и издание гимназических журналов «Виват, гимназия», «Алые паруса»	от 500 до 2000
14.	За заведование кабинетом	1000
15.	За руководство СПС	1000
16.	За руководство волонтерским отрядом	1000
17.	За психологическое сопровождение апробационной площадки	от 4000 до 6000
18.	Методическая помощь педагогам и учащимся гимназии в работе с Интернет. Сопровождение различных мероприятий. Работа с веб-проектами	от 1000 до 4000
19.	За организацию деятельности по обеспечению питанием учащихся школы, за ведение отчетности	от 2000 до 4000
20.	За руководство проектной деятельностью учащихся гимназии	от 2000 до 5000
21.	За разработку сценариев, организацию и проведение внеклассных мероприятий, культурного досуга для учащихся школы,	от 2500 до 7000
22.	За ведение работы в области ГО и ЧС, антитеррористической деятельности	от 1000 до 4000
23.	За создание и заведование музеем	от 1000 до 2000
24.	За руководство методическим объединением учителей	от 100 до 1000
25.	За организацию работы по охране труда и технике безопасности	от 1000 до 2000

26.	За организацию работы учащихся в рамках проекта «Семейные чтения»	от 400 до 1000
27.	За организацию на базе гимназии совместной деятельности с другими учебными заведениями по вовлечению учащихся в дополнительное изучение иностранного языка	от 1000 до 1500
28.	За освоение программ углубленного изучения иностранных языков и разработку программы мониторинга	от 400 до 1000
29.	За индивидуальные и групповые занятия по иностранным языкам	от 500 до 1000
30.	За внеурочную деятельность	до 4000
31.	За руководство школьной службой примирения	до 4500
32.	В целях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов на 1,2,3 ступени обучения (за внеурочную деятельность в 1-11 классах)	от 100 до 5000
33.	За работу в центре инновационного опыта (ЦИО) ПГГПУ	от 500 до 1000
34.	Инновационная деятельность и руководство проектными линиями	от 2000 до 7000
35.	За освоение программ по работе с робототехникой	до 1500
36.	За руководство деятельностью отряда «Пост № 1»	2000
37.	За интенсивность	от 100 до 2000
38.	Мониторинг учащихся	от 2000 до 5000
39.	За работу с программой энергосбережения и повышения энергетической эффективности	от 1000 до 3000
40.	За работу на сайте: <a href="#">zakurki</a>	от 1000 до 3000
41.	За организацию хоз. деятельности компаний, действующих по аутсорсингу, ведение переговоров с партнерами по вопросам хоз. Деятельности	от 3000 до 6000
42.	За мониторинг состояния и прогнозирование обновления технического парка, орг.оборудования	До 4000
43.	за работу с системой «Умная школа»	2000
44.	За работу с мощными средствами	от 200 до 1000
45.	За работу по кадровому делопроизводству (ведение трудовых книжек, оформление личных дел сотрудников школы; учет военнообязанных и т.д.)	от 1000 до 2000
46.	За работу с интегрированной системой электронного документооборота, за ведение «Справочника учащихся» и персонализированный учёт, защитой персональных данных работников школы, за ведение сведений о кадрах на сайте Министерства обр. ПК, за работу с корпоративной почтой,	от 1000 до 7000
47.	За работу с АИС Контингент	до 2000
48.	За прием детей в 1 класс и за работу с базой учета будущих первоклассников	до 1500

49.	За выполнение плано-экономических обязанностей	от 5000 до 15000
50.	За работу с медиаресурсами, расширением библиотечного фонда в соответствии с требованиями	от 1000 до 7000
51.	Руководство центром здоровья	от 1000 до 1500
52.	Психологическое сопровождение классов РО	от 1000 до 1500
53.	Психологическое сопровождение адаптационного периода при переходе из начальной школы в среднее звено	от 1000 до 1500
54.	Руководство проектом «Академия любящих родителей»	1000
55.	За организацию работы школьного спортивного клуба «Лидер»	до 2000
56.	За увеличение объема работы, связанной с выполнением обязанностей лаборанта (за организацию и проведение лабораторных, практических, демонстрационных работ по информатике, физике, химии для учащихся 6-11 классов: подготовка лабораторного оборудования, демонстрационных опытов, лабораторных работ; содержание лабораторного и другого оборудования в исправном и надлежащем состоянии и др.	от 200 до 3000
57.	За увеличение объема работы и расширение зоны деятельности, основных обязанностей сотрудника	до 11 000
58.	Руководство социальными практиками учащихся 5-6 классов	до 2000
59.	Курирование направления «РОСНАНО»	До 4000