УТВЕРЖДЕНО СОГЛАСОВАНО

приказом МБУДО «Дом детского творчества» на общем собрании трудового

№ 155 от 22.10.2022 г. коллектива

протокол № 2 от 05.09.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«О порядке установления доплат компенсационного характера работникам МБУДО «Дом детского творчества»**

# 1. Общая часть

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании» в Российской Федерации, со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Лукояновского муниципального района Нижегородской области от 01.04.2014 № 528-п, другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.
	2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
	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 МБУДО «Дом детского творчества».
	4. Настоящее Положение определяет виды, условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера для достижения целей совершенствования организации труда, индивидуализации оплаты труда работников.
	5. Настоящее Положение является локальным актом, который утверждается директором МБУДО «Дом детского творчества», общим собранием трудового коллектива.

# 2 Доплаты компенсационного характера

* 1. Доплаты компенсационного характера устанавливаются за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей

 педагогических работников учреждения.

Корректировка размера компенсационных выплат может производиться ежемесячно или ежеквартально.

* 1. Доплаты устанавливаются:
		1. За выполнение функций наставника;
		2. За выполнение функций ответственного;
		3. За работу в Навигаторе дополнительного образования;
		4. За руководство детскими объединениями;
		5. За организацию работы по обучению с использованием дистанционных образовательных технологий, за проведение интерактивных занятий в рамах различных программ;
		6. За консультации педагогов и старших вожатых из других образовательных организаций;
		7. За работу модератора по сопровождению сайта;
		8. За работу с одаренными детьми;
		9. Молодым специалистам;
		10. За участие в конкурсах, концертах, мероприятиях, мастер-классах.
	2. К выплатам компенсационного характера (в соответствии со статьями 149,150,151,152,154 ТК РФ) относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
		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).

* 1. Средства надтарифного фонда начисляются и вычисляются в виде сумм, причитающихся конкретному работнику.
	2. 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.
	3. Сумма выплат не может превышать сумму, выделенную к распределению за отчетный период.

# Надбавки компенсационного характера

* 1. Повышение ставок (окладов) предусмотрено:

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

* + - работникам, имеющим ученые степени кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
		- 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;

-работникам за работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда);

* + - 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.
	1. Виды выплат и доплат компенсационного характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей руководителя:
		+ администрирование школьного сайта;
		+ за сверхурочную работу (с обязательной конкретизацией).
	2. Размеры надбавок и доплат предусмотрены:
		1. За использование современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий;
		2. За напряженный труд в соответствии с фактически отработанным временем.

# Порядок установления доплат и надбавок

* 1. Надбавки, вносимые в тарификационный список, устанавливаются в начале учебного года при составлении тарификации на основании приказов директора.
	2. Надбавки, не вносимые в тарификационный список, устанавливаются на весь учебный год и могут изменяться в течении учебного года.
	3. Рассматривает и утверждает размер доплат и надбавок комиссия, назначенная директором; заседания комиссии протоколируются. Протоколы передаются директору для издания приказа.

# Лишение и снижение размера доплат и надбавок

* 1. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок, сроках лишения доплат и надбавок принимается директором на основании письменного аргументированного материала, представленного работниками, контролирующими данный вид работы.

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

# Распределение фонда экономии заработной планы

* 1. Фонд экономии заработной платы формируется за счѐт разницы между фондом оплаты труда сотрудников и реально выплаченной суммой заработной платы. Данная разница возникает:
* при отсутствии замены уроков педагогов, временно нетрудоспособных или отсутствующих по другим причинам;
* в связи с вакансиями сотрудников;
* в связи с увольнением на летний период совместителей;
* в связи с незаменимыми отпусками без сохранения заработной платы.
	1. Фонд экономии заработной платы может быть использован для премирования членов коллектива по итогам года и введение новых ставок педагогов дополнительного образования.
	2. 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.
	3. Директор обязан в письменной форменной форме уведомить работника об изменении доплат и надбавок, а также сроках лишения доплат и надбавок.

# Распределение фонда экономии заработной планы

* 1. Фонд экономии заработной платы формируется за счѐт разницы между фондом оплаты труда сотрудников учреждения и реально выплаченной суммой заработной платы. Данная разница возникает:
* при отсутствии замены творческих объединений педагогами, временно нетрудоспособных или отсутствующих по другим причинам;
* в связи с вакансиями сотрудников;
* в связи с увольнением на летний период совместителей;
* в связи с незаменимыми отпусками без сохранения заработной платы.
	1. Фонд экономии заработной платы может быть использован для премирования членов коллектива по итогам года и введение новых ставок педагогов дополнительного образования.