

Принято на заседании  
Педагогического совета  
Протокол от 12.04.2018г №39



## **Положение**

### **о порядке установления доплат и надбавок компенсационного характера к окладам работникам МБУДО «Центр внешкольной работы» Темниковского муниципального района Республики Мордовия**

#### 1. Общие положения.

1.1. В целях усиления материальной заинтересованности и стимулирования деятельности работников Центра, повышения качества работы и роста профессионального мастерства применяются выплаты компенсационного характера к должностному окладу (далее компенсационные выплаты). Данное положение распространяется на всех сотрудников Центра, включая совместителей.

1.2. Настоящее Положение о компенсационных выплатах систематизирует положения нормативно-правовых актов по вопросам оплаты труда для сотрудников Центра.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом МБУДО «ЦВР» и применяется при установлении выплат компенсирующего характера работникам МБУДО «ЦВР» (далее Центр).

1.4. Настоящее Положение устанавливает виды и характер компенсационных доплат и надбавок работникам МБУДО «ЦВР».

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации .

1.6. Размеры выплат компенсационного характера определяются МБУДО «ЦВР» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и утверждаются локальными нормативными актами. При этом они не могут быть ниже, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Понятия, используемые в настоящем Положении:

«доплата» - постоянная (в течение года) выплата работнику за систематическое выполнение им дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за работу в сложных условиях, за неблагоприятные условия труда.

«надбавка» - устанавливаемая на некоторый срок (от одного до нескольких месяцев) выплата работнику за выполнение им дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за работу в осложнённых условиях, за неблагоприятные условия труда.

2. Компенсационные доплаты и надбавки .

2.1. В МБУДО «ЦВР» предусматриваются средства из фонда оплаты труда учреждения на установление доплат и надбавок за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за работу в сложных условиях, за неблагоприятные условия труда.

2.2. В дополнение к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты компенсационного характера :

Всем работникам МБУДО «ЦВР» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации (собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1(ч.1), мт.3).

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

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 прекращается.

-Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер оплаты 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 устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

-Доплата за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 утра. Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

-Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад(должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно, но не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения, и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом включаются: заведование отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.; руководство методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и др.

### 3. Порядок установления доплат и надбавок

3.1. Ежегодно размеры доплат и надбавок за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются с учетом мнения Совета учреждения.

3.2. Все доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются при ежегодной тарификации приказом директора. Совет учреждения Центра должен проверить соответствие приказа директора данному Положению, а также правильность тарификационных расчетов, проведенных бухгалтерией.

3.3. Надбавки устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются приказами директора. Приказ о компенсационных выплатах издаётся после визирования главным бухгалтером о наличии финансовых средств на эти цели. Совет учреждения Центра должен проверить соответствие приказов директора данному Положению.

3.4. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие 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;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

Компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены приказом директора центра.