

***Положение о распределении компенсационной части работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей
(МАДОУ №30)***

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок применяется при определении выплат компенсационного характера работникам МАДОУ №30.

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, работников МАДОУ №30 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Виды и размеры выплат компенсационного характера

2.1. Для работников МАДОУ №30 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При работе в условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.4. Всем работникам МАДОУ №30 выплачивается районный коэффициент, в размере 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

2.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ №30 при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер

- доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 2.6. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- 2.8. Доплаты за увеличение объема работы:
- 1) Ведение официального сайта МАДОУ №30 20% от оклада;
 - 2) Выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации: до 75% членов профсоюза - 20% от должностного оклада, свыше 75% членов профсоюза – 30% от должностного оклада.
- 2.9. Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ №30 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ №30, утвержденном руководителем МАДОУ №30, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.10. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 2.11. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ №30 в соответствии с локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.12. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.
- 2.13. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника МАДОУ № 30 полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше МРОТ. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объемных показателей), проработанные им в данном периоде.
- 2.14. Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда для работника определяется пропорционально времени, проработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.
- 2.15. В силу статьи 97 Трудового кодекса РФ, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ) если работник на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ). Таким образом, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и все доплаты до МРОТ должны входить в это время, и если она превышает установленные нормы, то работодатель обязан производить доплаты (статья 152 ТК РФ и т.д.).
- 2.16. Доплата до МРОТ не индексируется при индексации заработной платы.
- 2.17. В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы.
- 2.18. Доплата за пределами нормальной продолжительности времени (сверхурочная работа) производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Расчет доплаты осуществляется

путем деления должностного оклада работника на месячное количество рабочих часов (текущего месяца) в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.19. При суммированном учете рабочего времени нормальная продолжительность работы соблюдается за учетный период, который равен месяцу.

2.20. Количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей недели, оплачивается не менее чем в полуторном размере. Остальные часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере. При этом не имеет значения, каким образом фактически распределялась сверхурочная работа по дням (сменам). Оплата за сверхурочную работу не входит в МРОТ, т.к. является компенсацией работнику за переработку, т.е. – работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3. Порядок исчисления и ежемесячной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда.

3.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается - 4 процента от должностного оклада (статья 147 ТК РФ).

3.3. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск – 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

3.4. Руководитель МАДОУ №30 организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 1 раз в 5 лет.

3.5. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Порядок исчисления и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)), расширении зоны обслуживания, сверхурочной работе.

4.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора (до 100%) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора (до 100%) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема

работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5. Порядок исчисления и выплаты работникам, работающим в ночное время (сторож (вахтер))

5.1. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки должностного оклада, рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

5.2. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

6. Заключительные положения.

6.1. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству.

6.2. Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу заработной платы.

6.3. Компенсационные выплаты могут быть снижены в связи с уменьшением фонда оплаты труда образовательной организации.

6.4. Компенсационные выплаты не выплачиваются, если работник прекратил работать в соответствующих условиях или обстоятельствах.

6.5. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующим.

6.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждается приказом заведующего учреждением в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ПРИНЯТО

собранием трудового коллектива

Протокол № 9 от 21.07.2017г