

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении компенсационной части фонда оплаты труда работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 59 комбинированного вида

1. Общие положения

- 1.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](#) и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАДОУ № 59, (далее учреждение) утвержденного на соответствующий финансовый год.
- 1.3. Для работников устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
 - ✓ при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни
 - ✓ при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
 - ✓ За работу с детьми в группе компенсирующей направленности (логопедической)
 - ✓ за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей
 - ✓ иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ).
- 1.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации по соответствующим профессиональным квалификационным группам. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.
- 1.5. Всем работникам учреждения 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».
- 1.6. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

1.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

2.2 Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается 4% от должностного оклада; (ст.147 ТК РФ)

Размер компенсации устанавливает руководитель учреждения на основании листа специальной оценки условий труда в следующих размерах:

| Класс 3.1. | Класс 3.2. | Класс 3.3. | Класс 3.4. |
|------------|------------|------------|------------|
| 4% | 8% | 12% | 16% |

2.3 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.

3. Порядок исчисления и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), не входящих в круг должностных обязанностей:

3.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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 не более 50%.

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

3.3. 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.

- 3.4. Размеры доплат и порядок их установления определяются самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения утвержденном руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.
- 3.5. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.6. Сотрудникам учреждения, отработавшим в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах месячной нормы времени, выплачивается доплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада. То есть работнику по итогам месяца выплачивается:
 - полный оклад со всеми надбавками и доплатами, которые установлены к окладу (если он отработал норму рабочего времени);
 - доплату за работу в выходной или праздник в одинарном размере.
- 3.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
- 3.8. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 3.9. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника учреждения 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 норме рабочего времени (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объемных показателей), проработанной им в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда определяется пропорционально времени, проработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В соответствии со ст.97 ТК РФ, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ) если работник на условиях ненормированного рабочего дня (ст.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 (ст.152 ТК РФ и т.д.)

Доплата до МРОТ не индексируется при индексации заработной платы.
- 3.10. В соответствии со ст.99 ТК РФ руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы. 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.

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

Количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю пятидневной рабочей недели, оплачивается не менее чем в двойном размере. При этом не имеет значения, каким образом фактически распределилась 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.

3.11. Работникам Учреждения (кроме руководителя муниципального учреждения) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплата.

- 20 % за работу в логопедической группе ДОО
- воспитателю
- учителю-логопеду
- музыкальному руководителю

4. Порядок исчисления и выплаты работникам, работающим в ночное время (ночные сторожа)

4.1. 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.

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

В случае начисления заработной платы работнику ниже регионального уровня МРОТ производится доплата.

5. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера

5.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается руководителем.

5.2. Установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительной работы;
- письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые в выплатах, 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;
- в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на низкое качество работы;

–при отсутствии обеспечения компенсационных выплат финансовыми средствами;
по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по
уменьшению или отмене выплаты.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием
трудоового коллектива и утверждения руководителем учреждения.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждается приказом
руководителя учреждения в порядке, предусмотренном трудовым законодательством
для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации МАДОУ №59
протокол от 27 августа 2018г №19
Председатель первичной
профсоюзной организации _____ Л.А.Коротких

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
Работников МАДОУ № 59
Протокол № 8 от 27.08.2018г