

Приложение № 2
к приказу № 327 от 10.07.2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке назначения выплат
компенсационного характера работникам
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №5 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно – речевому развитию детей
Кушвинского городского округа**

1. Общие положения

1. Настоящее положение о назначениях выплат компенсационного характера (далее – выплаты) разработано для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному - речевому развитию детей (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение устанавливает критерии, порядок, размер, условия установления работникам учреждения выплат компенсационного характера в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением.

3. Под компенсационными выплатами понимаются выплаты, обеспечивающие работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных оплату труда в повышенном размере.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Виды выплат компенсационного характера работникам учреждения

1. Для работников муниципальных организаций 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;

2. в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при 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 выполнении работы в ночное время;

- за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ).

3. Порядок установления, размер выплат компенсационного характера

1. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципальной организации в соответствии с локальным актом муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной 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

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);
- доплата за работу в выходные или праздничные дни.

Если сотрудник переработал месячную норму, доплату за работу в выходной (праздничный) день рассчитывается по формуле:

$$\text{Доплата за работу в выходной (праздничный) день} = \frac{\text{Дневная ставка}}{\text{Дневная ставка}} \times 2 \text{ или } \frac{\text{Часовая ставка}}{\text{Часовая ставка}} \times 2 \times \text{Количество отработанных часов}$$

На доплату за работу в выходной или праздник другие выплаты, которые установлены к окладу, не начисляются.

10. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления, ставки заработной платы работника на месячное количество рабочих часов (текущего месяца) в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

11. Виды доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей определяются в соответствии с Перечнем дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

- выполнение функций контрактного управляющего - в размере до 3000 руб.;

- ведение сайтов учреждения - АСУ «Энергоплан»; «bus.gov.ru»; «zakupki.ru»; - в размере до 2500 руб.;

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 (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объемных показателей), проработанные им в данном периоде.

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.

В силу 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 тд.)

4. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера

1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается

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;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
Карельских Е.Н. 