

Утверждено

Приказом заведующей МАДОУ № 12

№ 152/1 от 04.08.2022



/С.А. Родненко/

Положение

О компенсационных выплатах работникам

МАДОУ № 12

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о компенсационных выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного учреждения детский сад № 12 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017. № 807 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа», Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12.
2. Настоящее Положение устанавливает критерии, порядок, размер и условия установления работникам Учреждения выплат компенсационного характера в соответствии с федеральными законами и правовыми актами Российской Федерации.
3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
4. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, освобождение от работ обусловленных трудовым договором, при выполнении работ в выходные и праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. доплата до МРОТ).
5. 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. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.
6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент 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 установлена, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

2. Перечень работ с вредными, опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.
3. Руководитель учреждения 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".
4. 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停止ается.
5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями трудами, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4% к должностному окладу. Размер Компенсации устанавливает заведующий Учреждения на основании листа специальной оценки условий труда в следующих размерах: класс 3.1. – 4%, класс 3.2. – 8%, класс 3.3. – 12%, класс 3.4 – 16%.

3. Порядок начисления ежемесячной выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе.

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. Оплата производится за фактически отработанное время в данном периоде.
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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата производится за фактически отработанное время в данном периоде.
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. Оплата производится за фактически отработанное время в данном периоде.
4. В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель Учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы.
5. Сверхурочная работа оплачивается 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.
6. Количество сверхурочных часов, которые не превышают 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 работа по дням (сменам).
- 7. Оплата за сверхурочную работу не входит в МРОТ, т.к. является компенсацией работнику за переработку, т.е. работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
- 8. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 9. Ежемесячная выплата выплачивается одновременно с заработной платой.

4. Порядок исчисления ежемесячной выплаты за работу выходные и не рабочие праздничные дни.

1. Выплата за работу в выходные и в рабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Сотрудникам Учреждения, отработавшим в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах личной нормы времени, выплачивается доплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, т.е. работнику по итогам месяца:
 - полный оклад со всеми надбавками и доплатами, которые установлены к окладу (если он отработал норму рабочего времени);
 - доплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в одинарном размере.
2. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется коллективным договором, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3. Если сотрудник переработал месячную норму, доплата за работу в выходные (праздничные) день рассчитывается по формуле:

$$\text{Доплата за работу в выходной (праздничный) день} = \text{дневная ставка} * 2 \text{ или } \text{часовая ставка} * 2 * \text{количество отработанных часов}$$

На доплату за работу в выходной или праздничный день — другие выплаты, которые установлены к должностным окладам, не выплачиваются.

5. Порядок исчисления ежемесячной выплаты за работу в ночное время.

1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада, за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на месячное количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.
2. Повышенная оплата труда за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.
3. Ежемесячная надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.
4. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется коллективным договором, трудовым договором.

6. Порядок исчисления минимальной заработной платы.

1. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ заработная плата работника учреждения полностью отработавшим в этот период 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 заработную плату за выполнение объемных показателей) за отработанное время в данный период.
2. 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 статьей 97 ТК РФ к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель образовательной организации может привлекать работника для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) если работник работает в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Таким образом, продолжительность рабочего времени не может превышать 10 часов в неделю.

Согласно Постановлениям Конституционного суда РФ, в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающий МРОТ (т.е. в состав МРОТ) не включается:

- районный коэффициент (Постановление от 07.12.02007 г. № 38-П);
- повышенная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление от 11.04.2019 г. № 17-П);
- дополнительная оплата (доплата) за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановление от 16.12.2019 г. № 40-П).

Заработная плата, которая должна быть ниже МРОТ, учитывается без этих выплат, так как они должны выплачиваться сверх МРОТ.

7. Заключительные положения.

1. Настоящее Положение вступает в силу с момента принятия общим собранием трудового коллектива и утверждением руководителем учреждения.
2. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждается приказом заведующего учреждением, в порядке предусмотренным трудовым законодательством для принятия локальных актов с участием профсоюзного органа.

Принято на общем собрании трудового коллектива

На основании протокола № 6 от 08.08.2022 года

Приложение № 1

к Положению

о компенсирующих выплатах работников

муниципального автономного дошкольного

образовательного учреждения детский сад №12

от « 24 » июля 2017 г. № 145

**Перечень профессий
с вредными и (или) иными особыми условиями труда.**

№ ПП	Должность	проценты
1	Повар	4%

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 709346372946738420135056007448981155039651512568

Владелец Родненко Светлана Анатольевна

Действителен с 06.06.2023 по 05.06.2024