

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации



УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 09.01.2025 г.
№ 5 «Об оплате труда
работников
Муниципального
автономного
дошкольного
образовательного
учреждения Кушвинского
муниципального округа
детский сад № 61
общеразвивающего вида с
приоритетным
осуществлением
деятельности по
познавательнo-речевому
развитию детей»

Положение

**Порядок назначения выплат компенсационного характера работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Кушвинского муниципального округа детский сад
№61 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательнo- речевому развитию детей**

(МАДОУ № 61)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о назначения выплат компенсационного характера (далее – выплаты) разработано для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Кушвинского муниципального округа детский сад №61 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательнo- речевому развитию детей (далее- учреждение).

1.2. 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.

1.3. 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.

1.4. 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

2.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

2.2. 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,
- при выполнении сверхурочной работы,
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе доплата до минимального размера оплаты труда (далее МРОТ).

3. Порядок установления, размер выплат компенсационного характера

3.1. 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 выполнения.

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

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

3.3. Установление выплат осуществляется руководителем учреждения приказом по учреждению на основании настоящего Положения.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % к должностному окладу.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ 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%

3.7. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 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» (за исключением выплат единовременного премирования).

3.8. В соответствии со ст. 151 трудового кодекса Российской Федерации работнику производится доплата за совмещения профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата производится за фактически отработанное время в данном периоде.

В случае совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в течение месяца работник может выполнить более одной нормы труда, при этом при выполнении нормы труда заработная плата работника не может быть ниже МРОТ.

3.9. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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.

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

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

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

3.10. 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.

3.11. 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.

Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

1. выполнение функций контрактного управляющего - в размере 20 % от должностного оклада;

2. ведение сайтов учреждения (zakupki.gov; bus.gov.ru; Е-услуги. Образование; АСУ «Энергоплан») – в размере до 20 % от должностного оклада;

3. за работу с детьми с нарушениями речи учителю-логопеду- в размере 20% от должностного оклада;

4. за выполнение функций специалиста по охране труда – в размере до 10 % от должностного оклада.

5. за ведения сайта образовательной организации 10 % от должностного оклада

6. за организацию работы с Комплексной автоматизированной информационной системой (КАИС) 20 % от должностного оклада,

7. за выполнение функций председателя профсоюзной организации в зависимости от количества членов профсоюза: 50% от общего количества работающих в учреждении – до 20% должностного оклада, не менее 30% от общего количества – до 10% должностного оклада.

3.12. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 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.

В случае если нагрузка работника составляет более одной нормы, его заработная плата рассчитывается пропорционально выполняемой нагрузке.

Если работнику установлено сокращенное рабочее время, его заработная плата не должна быть меньше МРОТ, поскольку работник выполняет свою норму.

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.

3.13. 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.

4. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера

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

4.2. 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.