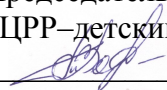



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБДОУ
«ЦРР–детский сад № 188»
 В.С.Тихонова
« 06 » августа 2014 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«ЦРР–детский сад № 188»
 Г.И.Лифанова
приказ от 06.08.2014 № 143-О

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 188»

г. Воронеж

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 188» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые взаимоотношения, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 188»
- 1.2. Положение устанавливает перечень, условия установления и размеры выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 188» (далее – учреждение).
- 1.3. Действие Положения распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 1.4. Выплаты компенсационного характера (надбавки и доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты и являются неотъемлемой частью заработной платы работника.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.
- 1.5. Выплаты компенсационного характера, как правило, являются постоянной дополнительной денежной выплатой, которые производятся ежемесячно. Выплаты компенсационного характера могут производиться также одновременно.
- 1.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.7. Выплаты компенсационного характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.
- 1.8. При наличии экономии компенсационной части фонда оплаты труда средства направляются на выплату стимулирующих выплат, материальной помощи.

2. Виды выплат компенсационного характера работникам учреждения

- 2.1. Работникам учреждения могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:
 - за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
 - доплаты за совмещение профессий (должностей);
 - доплаты за расширение зон обслуживания;
 - доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - выплаты за работу в ночное время;
 - повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - повышенная оплата сверхурочной работы;

- за особые условия и специальный режим работы.

3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера

- 3.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы в размере 4 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установление вышеуказанной выплаты производится по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер выплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда. Выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Оплата труда работников, ранее принятых по трудовым договорам и осуществляющих деятельность до проведения специальной оценки условий труда, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями), производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Должности работников учреждения, по которым по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливается доплата к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за работу, осуществляемую в условиях, предусмотренных этим Перечнем:

- шеф-повар,
- повар,
- инструктор по физической культуре (на бассейне),
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды,
- подсобный рабочий.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата снимается.

- 3.2. *Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случае совмещения им профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.*

Установление доплат производится в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (по должности временно отсутствующего работника).

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно

отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов по занимаемой должности.

- 3.3. Выплата *за сверхурочную работу* производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 3.4. *Каждый час работы в ночное время* оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

- 3.5. Доплата *за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

4. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера

- 4.1. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом руководителя учреждения.
- 4.2. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:
- окончания срока их действия;
 - окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были

- определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
 - принятия руководителем учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
 - длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
 - ухудшения качества работы;
 - в связи с изменением (облегчением) условий труда;
 - по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

5. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с даты его введения, указанной в соответствующем приказе руководителя учреждения, действует до его отмены, изменения или замены новым.