ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего

МАДОУ «Детский сад с. Дубовый Мыс»

Нанайского муниципального района

От 27.01.2017 № 8

Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Дубовый Мыс» Нанайского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Дубовый Мыс» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1040 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016 № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» и определяет порядок установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад с. Дубовый Мыс» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее – организация).

1.2. Финансирование расходов по выплатам компенсационного характера работникам организации осуществляется за счет средств местного бюджета.

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам организации

2.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 % от должностного оклада;

- процентную надбавку за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размере 30 % от должностного оклада;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за работу работникам, занятым на тяжелых работах, за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

2.2. Перечень видов выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями

труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производиться по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие

нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

2.4. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом руководителя организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.7. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

2.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части)

оклада (должностного оклада) за день или час работы) ставки оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

2.9. Размер доплат работникам организации определяется личным трудовым вкладом работника с учетом промежуточных и конечных результатов работы.

Доплаты устанавливаются работникам организации на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или единовременно.

Основанием для установления доплат является приказ руководителя организации.

Размер доплаты может быть изменен или выплата доплаты может быть прекращена на основании приказа руководителя организации.

Причинами снятия доплат являются:

- окончание срока действия доплат;

- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- снижение качества работы;

- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую установлена доплата.

Все спорные вопросы по установлению доплат рассматриваются комиссией по трудовым спорам по письменному обращению руководителя организации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_