



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 2 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК» ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 О.В. Зеленская
« 07 » 04 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
 Ю.С. Поветкина
« 07 » 04 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении компенсационной части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Золотой ключик»
города Евпатории Республики Крым»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении компенсационной части фонда оплаты труда (далее – Положение) систематизирует положения нормативно-правовых актов по вопросам оплаты труда для сотрудников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Золотой ключик» города Евпатории Республики Крым» (далее – Учреждение), устанавливает порядок и распределение компенсационных доплат и надбавок работникам.

1.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время; повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы; дополнительные трудовые затраты работников;
- выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности.

1.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Источниками выплат надбавок и доплат компенсационного характера являются:

- начисление на выплату надбавок и доплат от базового фонда оплаты труда;
- средства от экономии фонда оплаты труда;

- заработанные средства за предоставляемые платные образовательные услуги в соответствии с Уставом Учреждения;
- другие внебюджетные финансовые средства.

1.5. Компенсационные выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), базовым окладам (базовым должностным окладам) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2. Порядок установления выплат из компенсационной части фонда оплаты труда

2.1. Установление выплат из средств компенсационной части фонда оплаты труда осуществляется заведующим Учреждением на основании настоящего Положения.

2.2. Все доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются при ежегодной тарификации приказом заведующего Учреждением, в котором указывается – за выполнение какой дополнительной работы или за какую работу, производимую в особых условиях работнику устанавливаются выплаты.

2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ, согласно перечню обязательных компенсационных выплат за работу, производимых в особых условиях (таблица 1).

2.4. 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) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в перечень основных обязанностей работников, производятся в следующем порядке.

2.5.1. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. 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.

2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

2.7. Размер доплат за работу, не входящую в перечень основных обязанностей работников, и порядок их установления определяются заведующим Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте Учреждения.

3. Условия и порядок отмены выплат из компенсационной части фонда оплаты труда

3.1. Решение о снижении размера выплат из компенсационной части фонда оплаты труда работников Учреждения, а также их отмене, принимается администрацией Учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом заведующего Учреждением.

3.2. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия заведующим Учреждением решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем им не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных на работника обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- изменение (облегчение) условий труда;
- изменение фонда оплаты труда;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

3.3. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

При отсутствии экономии фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования, могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа заведующего Учреждением по согласованию с работником.

Таблица 1

**Перечень обязательных компенсационных выплат за работу,
производимых в особых условиях**

№ п/п	Наименование	Процент
1.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда* (повар)	До 12%
2.	Работа в ночное время	40% от ставки
3.	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 152 ТК РФ (не менее двойной или часовой ставки)
5.	За совмещение профессии (должностей)	До 50 % от оклада
6.	За расширение зон обслуживания	До 50 % от оклада
7.	За увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным договором	До 50 % от оклада

*при наличии аттестации рабочих мест