


СОГЛАСОВАНО: с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАДОУ №9 (протокол от «09» 01.2025г. № 1)  (Т.Р.Соловьёва) Председатель первичной профсоюзной организации	Приложение №3 к приказу № 1 от 09.01.2025г. «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников МАДОУ №9»
--	---

## Положение

### **«Порядок назначения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Кушвинского муниципального округа детский сад №9 комбинированного вида»**

#### **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 №9 комбинированного вида (далее - МАДОУ №9).

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 МАДОУ №9**

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 МРОТ).

#### **3. Порядок установления, размер выплат компенсационного характера**

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ).

### 3. Порядок установления, размер выплат компенсационного характера

3.1. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МАДОУ №9 в соответствии с локальным актом МАДОУ №9, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАДОУ №9.

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 должностные оклады заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу) стачке заработной платы.

3.3. Установление выплат осуществляется заведующим МАДОУ №9 приказом по МАДОУ №9 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 заведующий МАДОУ №9 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 МАДОУ №9 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. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае

совмещения им профессий (должностей), 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. Оплата производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), начисляются сверх МРОТ.

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

Сотрудникам МАДОУ №9, отработавшим в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах месячной нормы времени, выплачивается доплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного 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:

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

На доплату за работу в выходной или праздник другие выплаты, которые установлены к должностному 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 час работы, 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 входящих в круг должностных обязанностей.

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

- за организацию и проведение психолого-медико-педагогического консилиума МАДОУ №9 (ПМПК) – в размере до 10% от должностного оклада учителю - дефектологу;

- работнику, избранному председателем профкома в размере до 40% от должностного оклада;

- за организацию образования, сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов для детей с ОВЗ–инвалидов – в размере до 10% от должностного оклада начисляются учителям-логопедам, воспитателям, музыкальным руководителям, педагогу – психологу, тьютору, инструктору по физическому воспитанию;;

- за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, в коррекционных и комбинированных группах – 20% от должностного оклада начисляются учителям-логопедам, воспитателям, музыкальным руководителям, педагогу – психологу, тьютору, инструктору по физическому воспитанию;

- за работу руководителем муниципальных методических объединений в размере 700 рублей;

- оплата за наставничество педагогическим работникам в размере до 10% от должностного оклада

- за работу администратора по наполнению навигатора дополнительного образования детей, в размере до 10% от должностного оклада.

3.12. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника МАДОУ №9 полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше МРОТ. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объемных показателей), проработанные им в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда для работника определяется пропорционально времени, проработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В силу 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 за ночные смены; сверхурочные; в выходные и праздничные дни начисляется сверх МРОТ.

Доплата до МРОТ не индексируется при индексации заработной платы.

3.13. В соответствии 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

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 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 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 отмены принимается заведующим МАДОУ №9.

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;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 429266879323966142570402220816736768122427021656

Владелец Мухамедьярова Татьяна Анатольевна

Действителен с 26.05.2024 по 26.05.2025