

Приложение №5 к Коллективному Договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной
организации
_____ Тимофеев Я.Н.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «ДЮСШ»



_____ Фаворов В.Н.

Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБУДО «ДЮСШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015), со статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2014) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) для работников МБУДО «ДЮСШ».

1.3. Целью выплат компенсационного характера является установление работникам учреждения доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение единого подхода к оплате труда в учреждении.

1.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБУДО «ДЮСШ» в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются при приеме на работу на основании заключенного трудового договора.

2.2. В случае, если в период работы в учреждении возникла необходимость установления работнику выплаты компенсационного характера, то на имя директора учреждения подается ходатайство с обоснованием необходимости установления выплаты компенсационного характера с указанием предполагаемого размера. На основании положительной резолюции издается приказ директора учреждения об установлении выплаты компенсационного характера. Срок, в течение которого работник будет выполнять работу, её содержание и объём устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

2.3. Выплаты компенсационного характера могут быть постоянными (на год), временными (на месяц, квартал), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством её результата).

2.4. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения директором учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

Перечень выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
1	Совмещение профессии (должности) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в связи с болезнью, ежегодным основным оплачиваемым отпуском, ежегодным	Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема

	без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности)	основным дополнительным оплачиваемым отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, дополнительным отпуском с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации (учебный), и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность).	дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора и в пределах выделенного фонда оплаты труда
2	Расширение зоны обслуживания, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются на определенный срок, уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы, невыполнении данной работы в полном объеме, отсутствие экономии по фонду оплаты труда	<ul style="list-style-type: none"> - за ведение воинского учета граждан, находящихся в запасе, работающих в учреждении; - за организацию и участие в проведении методических объединений; - за организацию и участие в проведении обучающих семинаров для специалистов; - за наставничество молодых специалистов или вновь принятых специалистов на работу. 	Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора и в пределах выделенного фонда оплаты труда от 10 до 50 % к должностному окладу (ставки заработной платы) по основной профессии (должности).
3	Увеличение объема выполняемых работ, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же должности	Поручение дополнительной работы по той же должности (профессии) в соответствии с предоставленным ходатайством (предложением) руководителя и личного согласия работника	Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора и в пределах выделенного фонда оплаты труда от 10 до 50 % к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по основной профессии (должности).

4	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Работник привлекается к работе в выходные и праздничные дни с личного (письменного) согласия. На основании письменного согласия издается приказ директора учреждения.	Размер устанавливается в соответствии со ст. 152, 153 ТК. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха
5	Сверхурочная работа	Указывается факт наличия сверхурочной работы (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год) на основании чего издается приказ директора учреждения	Размер устанавливается в соответствии со ст. 152 ТК РФ
6	Простой	<p>Простой — это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).</p> <p>Под невыполнением работником норм труда понимается его неспособность справиться с порученной работой, т.е. при отсутствии объективных причин, не позволяющих работнику выполнить норму, работник не в состоянии достичь необходимых результатов труда.</p>	<p>Размер устанавливается в соответствии со статьёй 157 Трудового кодекса Российской Федерации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по вине работодателя производится 2/3 средней заработной платы работника. - по причинам, не зависящим от работодателя и работника с сохранением оплаты труда в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. - по вине работника не оплачивается
7	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Доплата за работу с вредными условиями труда на рабочих местах, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах и в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной	Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными

		<p>оценке условий труда», приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03 июля 2014 года № 436н «Об утверждении порядка передачи сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда» и издается приказ директора учреждения по решению кадровой комиссии с учетом мнения Совета трудового коллектива. Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.</p>	<p>особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием конкретного размера выплаты устанавливается приказом директора учреждения с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.</p> <p>Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.</p>
--	--	---	--

2.7. Виды, размеры, периодичность и условия осуществления выплат компенсационного характера определяется директором учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и средств, от приносящей доход деятельности и конкретизируется в трудовых договорах работников или дополнительном соглашении к нему и устанавливаются приказом директора учреждения.

2.8. Размеры выплат компенсационного характера устанавливается в процентах к должностному окладу (ставки заработной платы) и не может быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.10. Выплаты компенсационного характера применяются для каждого конкретного рабочего места.

2.11. Кадровая комиссия по распределению выплат компенсационного характера может вносить в данное Положение в рамках выделенного фонда

оплаты труда дополнительные «наименования выплат», за которые выплачиваются компенсационные выплаты.

2.12. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются отделом образования администрации Гайского городского округа.

3. Порядок снижения и отмены выплат компенсационного характера

3.1. Решение о снижении размера выплат компенсационного характера, а также их отмене, принимается директором учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом.

3.2. Установленные работникам доплаты могут быть отменены в случаях:

- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия директором учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы.

4. Заключительное положение

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 г.

4.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МБУДО «ДЮСШ», действующего в учреждении.

4.3. Настоящее Положение утверждается приказом директора учреждения после получения мотивированного мнения Общего собрания трудового коллектива.

4.4. Любые изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, утверждаются приказом директором учреждения после получения мотивированного мнения Общего собрания трудового коллектива.