

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового коллектива
ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
Протокол № 1 от 23.01.2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Г.А. Шебанова



УТВЕРЖДЕНО:
Приказом ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
от «23» 01. 2017 г. № 49-02



Директор
С.В. Поленова

**Положение
о порядке и условиях установления выплат
компенсационного характера работникам ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным и областным законодательством, постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (Приложение № 3 раздел 3).

1.2. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до МРОТ.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству.

1.3. Условия и размеры выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры с работниками.

**2. Порядок и условия установления выплат
компенсационного характера**

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.2. 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).

2.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с подпунктами 4.10.1, 4.10.2 пункта 4.10. раздела 4 Приложения № 3 к постановлению Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат, к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6. Приложения № 3 к постановлению Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765.

2.3. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

2.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий оплаты труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ и отражаются в трудовых договорах.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, ил заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

2.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Установлен перечень должностей, которым может производиться доплата за дополнительный объем работы в период временного отсутствия работника:

- воспитатель,
- помощник воспитателя,
- повар,
- шеф-повар,
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды,
- сторож,
- водитель автомобиля,
- заведующий складом,
- кастелянша,
- подсобный рабочий кухни,
- медицинская сестра,
- медицинская сестра диетическая,
- социальный педагог.

Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ, и обеспечивающим жизнедеятельность воспитанников в круглосуточном режиме:

- воспитатели,
- помощники воспитателя,
- повара,
- шеф-повар,
- подсобные рабочие кухни,
- сторожа,
- медицинские сестры, работающие в ночное время (по графику),
- медицинская сестра диетическая.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если

работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

2.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов следующим категориям работников, работающих в ночное время:

- сторожам, работающим в ночное время,
- помощникам воспитателя, работающим в ночное время,
- медицинским сестрам, работающим в ночное время.

2.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

2.5.1. Размер доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 1

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	За работу в учреждении социального обслуживания центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей: руководитель учреждения, заместители руководителя, педагогические и иные работники	20
2.	За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в учреждении социального обслуживания центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей: руководитель учреждения; заместители руководителя; медицинский персонал; педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал, непосредственно	15-20

занятый в группах с такими детьми

2.5.2. Доплата за работу в учреждении социального обслуживания центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) производится всем работникам учреждения: руководителю учреждения (согласно приказу Минобразования РО), заместителям руководителя, главному бухгалтеру, медицинским, педагогическим и иным работникам центра.

2.5.3. Доплата за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в учреждении социального обслуживания центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, производится:

- руководителю учреждения (согласно приказу Минобразования РО);
- заместителю руководителя по воспитательной работе;
- медицинскому персоналу;
- педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу, непосредственно занятому в группах с такими детьми.

Перечень работников (пофамильно), которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты (15-20 процентов) в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях и списочного состава детей с ОВЗ, с которыми ведется работа конкретным работником), утверждается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.6. При выполнении дополнительной работы, не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Работники учреждения – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
2.	Работники учреждения – за ведение делопроизводства	до 20
3.	Работник учреждения за ведение библиотечной работы при наличии книжного фонда не менее 1000	до 25

	книг (если не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря)	
4.	Работники учреждения за работу с архивом учреждения	до 25
5.	Работники учреждения, ответственные за сопровождение воспитанников к образовательному учреждению и обратно	до 20

2.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы, доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы.

2.6.2. Объем средств, направленных на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать 5 процентов от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.7. Работнику может быть установлено несколько компенсационных выплат по разным основаниям.

2.8. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3. Заключительные положения

3.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

3.2. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2017 года.