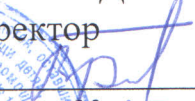
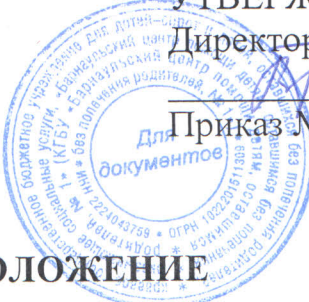


**Краевое государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги,
«Барнаульский центр помощи детям, оставшимся без попечения
родителей, №1»**

Принято общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 3
« 4 » июня 2018 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор

В.Г.Безсонов
Приказ № 65 от 05.06. 2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ



О выплате компенсационных надбавок работникам учреждения

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о выплате компенсационных надбавок работникам краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Барнаульский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 1» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2011 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 № 16-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края», приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 23.05.2018 №27 –П «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 №16-П», Положением «Об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Барнаульский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 1».

1.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- персонифицированная доплата.

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

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры Работников.

2.2. Компенсационные выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

2.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

2.4. 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 труда», в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), 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 для принятия локальных нормативных актов, и (или) коллективным договором.

Директором Центра 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 или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

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

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

2.7. 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, и (или) трудовым договором. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

2.9. В соответствии со статьей 154 ТК РФ Работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) Работника

на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.10. Районный коэффициент -15% к окладу (должностному окладу).

2.11. Персонифицированная доплата до МРОТа осуществляется низкооплачиваемой категории работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, выполняющим работы в объеме не менее чем на ставку, или прямо пропорционально отработанному времени.