|  |  |
| --- | --- |
| Принято на общем собрании работниковПротокол № 4 от 30.08.2018г. | УТВЕРЖДЕНОЗаведующий МБДОУ «Крапивинский детский сад №1«Солнышко»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Б. БарганПриказ №107 от 30.08.2018г.  |

**Положение**

**о распределении компенсационного фонда**

**Муниципального бюджетного дошкольного**

**образовательного учреждения**

**«Крапивинский детский сад №1 «Солнышко»**

**1. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Крапивинский детский сад №1 «Солнышко» (в дальнейшем «Учреждение») составлено в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Крапивинского муниципального района № 281 о 18.03.2011 г. «О введении новой системы 'оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Крапивинского муниципального района» № 844 от, 04.06,2012г. о внесении изменений в постановление Администрации Крапивинского муниципального района № 281 от 18.03.2011г. «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Крапивинского муниципального района»

1.2. В основе определения размера доплат компенсационного характера лежит качество и результативность выполнения работы в соответствии с установленными критериями.

* 1. Размер доплат устанавливается в пределах имеющихся средств.

 1.4.Порядок установления доплат определяется настоящим Положением.

* 1. Доплаты устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада.

**2. Перечень компенсационных выплат**

2.1. К компенсационным выплатам относятся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями | Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику. |
| 2 | Совмещениепрофессий(должностей),расширение зонобслуживания, | Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, |
|  | увеличение объемаработы илиисполнениеобязанностейвременноотсутствующегоработника безосвобождения отработы,определеннойтрудовымдоговором | дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% от оклада |
| 3 | Засверхурочнуюработу | Сверхурочная работа оплачивается 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 могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки |
| 4 | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (сторожа) | Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; Работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 5 | За работу в вечернее и ночное время (сторожа) ежемесячная выплата. | Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается в повышенном размере по сравнении с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) вечернее время (с 18 до 22 часов оплачивается не менее чем: в ночное время - на 40 процентов, в вечернее время - на 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. |
| 6 | Специальные компенсационные выплаты, необходимые для обеспечения установленного МРОТ ежемесячная выплата. | Перечень профессий, которым при необходимости производится выплата:1) сторож;2) дворник;3) завхоз;4) подсобный работник;5) кладовщик;6) повар;7) машинист по стирке белья;8) уборщик служебных и производственныхпомещений;9) рабочий по комплексному обслуживаниюздания;10) вахтер;11) делопроизводитель;12) электромонтер;13) слесарь-сантехник. |

**3. Порядок установления доплат и надбавок**

3.1. Доплаты из фонда компенсационных выплат устанавливаются с 01 сентября текущего года. Вносятся в тарификационный список и снимаются с работника только в связи с освобождением от выполнения данных работ по его личному заявлению и другим причинам, не противоречащим законодательству Российской Федерации.

Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, и оформляется приказом заведующего.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока действия;

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым
были определены доплаты;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые они
были определены;

* - длительное отсутствие работника по болезни, и в связи, с чем не могли быть
осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или
отсутствие работника повлияло на результативность работы; не выполнения возложенных обязанностей;
* ухудшения качества работы по основной должности;
* в связи с изменением (облегчением) условий труда;
* по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

При отсутствии экономии базовой части оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.