Согласовано

Председатель профкома ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский»

_____ Т.В. Казунина

«31» 08 2018г.

Утверждаю

Директор ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский»

_____ Е.Л. Духанина

«31» 08 2018г.

Положение
о компенсационных выплатах (надбавках, премиях и других) в ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский»

1.Общие положения.

1.1.Настоящее Положение регулирует условия, виды, размер компенсационных выплат сотрудникам ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский», порядок представления и назначения компенсационных выплат.

1.2.Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, положением об оплате труда работников ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский», Законом РК от 28.10.2014г. №13РК/2014, Постановлением СМ РК от 18.12.2014г. № 530, от 30.12.2014г. № 658, Приказом Минобразования Крыма от 03.02.2015г. №61.

1.3.Положение включает в себя:

- Виды компенсационных выплат
- Порядок предоставления и назначения компенсационных выплат
- Порядок установления и выплаты денежных надбавок к должностному окладу
- Порядок выплаты премий по результатам работы
- Порядок выплаты единовременного денежного поощрения и единовременной материальной помощи

2.Виды компенсационных выплат

2.1.Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты

компенсационного характера:

1) за особые условия труда;
2) за работу в ночное время;
3) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
4) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
5) за вредные условия труда, в соответствии с картами специальной оценки условий труда;

3. Порядок предоставления и назначения компенсационных выплат

3.1.При определении размера выплаты **за особые условия труда** учитываются тип учреждения (учреждение для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), а также должность и условия труда в учреждении.

- В соответствии с пунктом III положения по оплате труда, Работнику устанавливается повышающий коэффициент 0,25 за работу в сельской местности, который в сумму должностного оклада не входит.

3.2.Доплата за работу **в ночное время** устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Работникам учреждения производится доплата за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554). Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. (ст.96 Трудового кодекса РФ)

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников,которые приняты специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.3.Повышенная оплата за работу **в выходные и нерабочие праздничные дни** устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх 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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной части должностного оклада сверх 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 сверх должностного оклада 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.

3.4.Доплаты **за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьями 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда.

Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не

позднее чем за три рабочих дня.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу, применяются без учета повышающих коэффициентов к окладу.

Размеры выплат компенсационного характера осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

4. Порядок установления и выплаты денежных надбавок к должностному окладу

4.1. Денежные надбавки к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются при приеме его на работу распоряжением Руководителя Учреждения. Для вновь принятого работника денежные надбавки являются выплатами стимулирующего характера и назначаются в размере от 10 до 100% от должностного оклада, в зависимости от квалификации, опыта работы по данной профессии, сложности поручаемой работы.

4.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет, в соответствии с коллективным договором ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский» начисляется исходя из должностного оклада работника Учреждения и выплачивается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки
До 3 лет	5%
От 3до5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 до 15 лет	20 %
От 15 лет и более	30%

4.3. Продолжительность выслуги лет, дающей право на получение надбавок, определяется на основании Коллективного договора ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский» и оформляется индивидуально распоряжением Руководителя Учреждения.

4.4.Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия работы устанавливается работнику Учреждения за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере от 10до 100 % от должностного оклада с учетом результативности труда работника.

4.5.Конкретный размер надбавки за особые условия работы устанавливается в процентах к должностному окладу.

4.6. Размер надбавки за особые условия работы может быть снижен или ее выплата прекращена распоряжением Руководителя Учреждения при изменении характера выполняемых обязанностей или условий их выполнения.

5. Порядок выплаты премий по результатам работы

5.1.Премия по результатам работы выплачивается сотруднику Учреждения по замещающей им должности за предыдущий месяц и устанавливается в процентах к должностному окладу.

5.2. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом "время фактической работы" - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Премия начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде.

5.4. Размер премии устанавливается ежемесячно и индивидуально каждому работнику.

5.5. При установлении размера премии учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.6. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

5.7. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);

- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершение хищения по месту работы;

- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;

- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;

- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

5.8. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

6. Порядок выплаты единовременного денежного поощрения и единовременной материальной помощи

6.1. За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности работник Учреждения может быть поощрен единовременной денежной премией за счет экономии фонда оплаты труда. Премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение премии имеют все работники, в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

Работникам, работающим неполное рабочее время, размер вознаграждения устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается вознаграждение.

6.2. В индивидуальном порядке могут быть рассмотрены документы на выплату сотруднику Учреждения единовременной материальной помощи за счет экономии фонда оплаты труда.

6.3. Единовременная материальная помощь выплачивается в случае:

- смерти работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей);

- тяжелого материального положения или при заболевании работника, стихийного бедствия и иных исключительных обстоятельств.

6.4. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях и ее размере принимается на основании заявления работника, ходатайства непосредственного руководителя и подтверждающих документов (свидетельства о смерти, документа, удостоверяющего наличие родственных отношений, рецептов, а также товарных и кассовых чеков на лекарства и других).

6.5. Решение о выплате единовременного денежного поощрения и единовременной помощи принимается Руководителем Учреждения.

6.6. Сумма выплачиваемой материальной помощи конкретному работнику в течение календарного года максимальными размерами не ограничивается.