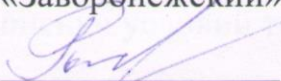



Согласовано

Утверждаю

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

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

  
Н.Н. Рыжкова

  
Е.Л. Духанина

« 17 » 10 2024г.

« 17 » 10 2024г.

## 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, а также должность и условия труда в учреждении.

Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы – 0,50

**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 3 до 5 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 10 до 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 по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, на санаторно-курортное лечение и прочие нужды, размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базовой (повышенной ставки, оклада и выплачивается в пределах фонда оплаты труда).

**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.