Согласовано: Утверждено приказом директора

Председатель тренерского совета МУДО «ДЮСШ по футболу»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /В.П.Кабельников/ от «04» сентября 2015 г № 31

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Пугаев

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке размерах и условиях доплат и надбавок компенсационного характера работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по футболу г.Зеленокумска Советского района»

1. Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в целях материального поощрения за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за условия труда, расширенную зону обслуживания, в зависимости от личного вклада заместителя директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, работников МУ ДО «ДЮСШ по футболу» (далее - Положение), в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского муниципального района Ставропольского края, утвержденного Постановлением администрации Советского муниципального района Ставропольского от 29.12.2012 г. № 1090
  2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок компенсационного характера работникам МУ ДО «ДЮСШ по футболу» (далее - выплаты компенсационного характера).
  3. Положение о компенсационных выплатах работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (далее тренерского Совета) Учреждения.
  4. Фонд на установление компенсационных выплат работникам Учреждения является частью фонда оплаты труда Учреждения.
  5. Определение работникам видов компенсационных выплат, размеров выплат в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию Учреждения и устанавливается на конкретный срок, или учебный год приказом директора.
  6. Выплаты в % применяются к ставкам и окладам работников, установленным согласно Положению об оплате труда.
  7. В случае уменьшения объема труда, отменяются все

установленные надбавки и доплаты, кроме относящегося к условиям оплаты 2-х месячного предупреждения.

2. Виды и размеры выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

2.1.1. Оплата труда работников, ранее принятых по трудовым договорам и продолжающим деятельность до аттестации рабочих мест, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых установлены доплаты до 12 % и до 24 %, утвержденных приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей установлены компенсационные выплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренным этим Перечнем.

В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с тренерским Советом утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата. Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

Компенсационные выплаты для остальных работников по указанным основаниям производятся в размерах, установленных по итогам аттестации рабочих мест, осуществленной организациями, имеющими аккредитацию.

2.2.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).

2.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | Преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) | До 20 |

Примечание к таблице:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, котла они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем Учреждения по согласованию с тренерским Советом Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с тренерским Советом утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном Учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.3.Выплаты работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

2.3.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада),  
рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.3.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни  
Работа в выходной 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 должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Но 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

2.3.3. Оплата за сверхурочную работу

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, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

2.3.4. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же  
Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной  
работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по  
другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно  
отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,  
производится выплата за совмещение профессий (должностей) или  
исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте Учреждения.