


Принято  
общим собранием  
работников МКУДО ЦДТ,  
протокол № 1 от 16.10.2023

Согласовано  
профсоюзным комитетом  
 М.Д. Сивишкина

Утверждено  
приказом МКУДО ЦДТ  
от 16.10.2023 пр. № 57-ОД



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании следующих документов:

трудового кодекса Российской Федерации;

постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»,

постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 2 октября 2023 г. № 211-ПП «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»

постановления местной администрации Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 31.10.2022 № 587 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района» с изменениями (в ред. Постановлений Местной администрации Майского муниципального района КБР от 16.10.2023 N 603, от 28.12.2023 N 862).

1.2. Данное положение устанавливает виды, условия и размеры компенсационных выплат работникам МКУДО ЦДТ.

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются за условия труда, отличающиеся от утверждённых нормативами.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть постоянными (на весь учебный год), временными (на четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением конкретной работы и в соответствии с качеством её результатов).

1.5. Ключевые понятия компенсационных выплат:

*Доплата* – денежная сумма, которая выплачивается сверх должностного оклада за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, с учетом интенсивности труда.

*Надбавка* – денежная сумма, выплачиваемая за высокое качество работы;

*Материальная помощь(выплата)* – денежная сумма, которая выплачивается в связи с особыми личными обстоятельствами.

## **2. Порядок установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера**

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников Центра по соответствующим профессиональным квалификационным группам процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

2.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ руководителя с указанием конкретных причин такого снижения.

2.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (далее – работа за совмещение), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника), независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах учреждения».

2.3.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени».

2.4. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается руководителем Центра в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.5. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (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 должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса

Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.6. Работникам Центра устанавливаются также выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

за работу в административном центре района в размере 10 процентов.

2.7. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.6. настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам Центра – путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

2.8. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются. Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, конкретизируются в Положении о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».

### Размеры доплат, надбавок и компенсационных выплат

№	Наименование должностей	Вид доплат и надбавок	Размер выплаты, руб.
1	Директор	за напряжённость, интенсивность, специальный режим работы; за работу в качестве эксперта по аттестации педагогических работников и образовательных учреждений;	До 5000,00 До 1500,00
3	Методист	за выполнение обязанностей директора на время его отсутствия. за интенсивность, специальный режим работы; за работу в качестве эксперта по аттестации педагогических работников и образовательных учреждений; за руководство РМО (районным методическим объединением) педагогов дополнительного образования; за работу с сайтом учреждения; за увеличение объема работ	До 4000,00 До 4000,00 До 1500,00 До 1000,00 До 1000,00 До 10000,00

4	Педагог дополни- тельного образования	за руководство коллективом детей при организации само- управления в учреждении; за интенсивность и напряжённость труда; за организацию ОПТ, подготовку к выставкам; за увеличенный объём работ (из вакансии); за организацию, проведение или активное участие в ме- роприятиях МКУДОЦДТ, района;	До 1000,00 До 3000,00 До 1000,00 До 2000,00 До 2000,00
5.	Педагог- организатор	за дополнительные занятия с одарёнными детьми; за интенсивность, специальный режим работы; за организацию ОПТ, подготовку к выставкам; за увеличенный объём работ	До 2000,00 До 3000,00 До 1000,00 До 2000,00
6.	Инспектор по кадрам	за сложность и трудоёмкость работы; за увеличенный объём работ за интенсивность и напряженность	До 10000,00 До 2000,00 До 10000,00
7.	Одному из работников	за увеличение объема выполняемой работы, связанной с текущим ремонтом помещений, оборудования, её слож- ность и трудоёмкость; за ведение документации по ТБ, ГО и ОТ; за сверхурочную работу (по Трудовому кодексу РФ); за работу с сайтом ЦДТ	До 5000,00 До 2000,00 До 1500,00 До 1000,00

### **3. Материальная помощь**

3.1. МКУДО ЦДТ может выплачивать всем своим работникам материальную помощь на основании поданного личного заявления. Данные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Материальная помощь выплачивается в связи:

- с длительной болезнью работника;
- с медицинским лечением и (или) обследованием;
- с бракосочетанием;
- с рождением ребёнка;
- со смертью супруга, близких родственников;
- с тяжёлым материальным положением;
- с уходом в отпуск.

### **4. Снятие компенсационных выплат**

По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена её выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин:

- снижение качества работы, за которую определена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата;
- опоздания, отсутствие на работе без уважительных причин;

невыполнение должностных обязанностей и приказов ОУ;  
в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника.