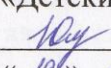


Приложение №2
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад «Колосок»
на 2023-2025 годы

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад «Колосок»
 В.Ю.Юлдашбаева
«19» января 2023г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Колосок»
 Л.К.Калинина
Приказ от «19» января 2023г.
№ 6-12



ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ

работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Колосок» посёлка Центральный Вязниковского
района Владимирской области»

Принято
на общем собрании
работников МБДОУ «Детский сад «Колосок»
Протокол № 3 от 19 января 2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о компенсационных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад «Колосок» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом от 21.12.2013г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

1.2. Настоящее Положение о компенсационных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад «Колосок», утверждённое в установленном порядке, является локальным нормативным актом.

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы. В Положении отражаются условия и порядок компенсационных выплат.

1.3. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад «Колосок» (далее по тексту – ДОУ).

2. Источниками формирования фонда являются:

2.1. Фонд заработной платы.

3. Порядок выплат

3.1. Выплаты устанавливаются руководителем ДОУ по согласованию с профкомом (в соответствии со штатным расписанием и на основании трудовых договоров с работниками учреждения);

3.2. Выплаты работникам производятся на основании приказа заведующего ДОУ.

3.3. Администрация ДОУ обеспечивает гласность в вопросах установления выплат для всех работников ДОУ.

3.4. Выплаты производятся с учётом всех налоговых и иных удержаний.

3.5. Выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие или на год.

3.6. Размеры выплат определяются в процентном отношении или в твёрдой сумме к ежемесячной заработной плате или должностному окладу.

4. Показатели и размеры компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Компенсационные выплаты включают в себя следующие доплаты:

а) за работу с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда:

- за работу с дезинфицирующими растворами	до 12% от должностного оклада
- за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов	до 12% от должностного оклада
- за работу с моющими средствами	до 12% от должностного оклада
- за работу с хлорным раствором	до 12% от должностного оклада
- на время карантинных мероприятий	до 12% от должностного оклада
- за работу, связанную с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную, с применением кислот и щелочей	до 12% от должностного оклада

б) 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):

- за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов утра оплачивается в повышенном размере)	до 35% от должностного оклада
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	в % отношении в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда

г) оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

ж) за разовое выполнение работ, не связанное с должностными обязанностями - до 50% от должностного оклада.

5. Условия и порядок отмены или уменьшения выплат

Выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия:

- в связи с прекращением выполнения возложенных на работников дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы, её результативности.