

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 31  
Петродворцового района Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием  
работников образовательного учреждения  
Протокол от 08.09.2023 г. № 9

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом заведующего ГБДОУ детский сад № 31  
Петродворцового района Санкт-Петербурга  
от 11 сентября 2023 г. № 257

**СОГЛАСОВАНО**

С учетом мотивированного мнения  
выборного профсоюзного органа  
ГБДОУ детский сад № 31  
Петродворцового района  
Санкт-Петербурга,  
протокол № 5 от 08.09.2023 г.

**Положение**

**о порядке и условиях выплат компенсационного характера  
работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 31 Петродворцового района Санкт-Петербурга**

## 1. Общие положения

**1.1.** Компенсационные выплаты — денежные выплаты, один из трёх элементов заработной платы работника, состоящий из доплат и надбавок компенсационного характера.

**1.2.** В качестве выплат компенсационного характера в ч. 1 ст. 129 Трудовом кодексе Российской Федерации указаны: (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера).

**1.3.** Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 31 Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – Положение) является локальным нормативным актом (далее – ЛНА), регламентирующим деятельность государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 31 Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее - работодатель, ГБДОУ) и направлено на реализацию норм действующего законодательства, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, Коллективном договоре ГБДОУ, а также иных нормативно - правовых актах Российской Федерации.

**1.4.** Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности ГБДОУ, определения условий, порядка применения, видов и размеров выплат компенсационного характера работникам ГБДОУ.

**1.5.** С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации к выплатам компенсационного характера, предусмотренным настоящим Положением относятся и устанавливаются в ГБДОУ *следующие выплаты компенсационного характера:*

- *выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;*

- *выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных* (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**1.6.** Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБДОУ, за исключением работающих в ГБДОУ по договорам гражданско-правового характера.

**1.7.** Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);  
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга);

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 № 842;

- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р;

- Уставом ГБДОУ;

- коллективным договором ГБДОУ;

- иными ЛНА ГБДОУ.

**1.8.** Источником денежных средств, направляемых на дополнительные выплаты к окладам компенсационного характера работникам ГБДОУ являются: фонд надбавок и доплат учреждения и экономия фонда оплаты труда учреждения.

**1.9.** Предельный размер ежемесячного фонда надбавок и доплат ГБДОУ устанавливается распоряжением администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга.

**1.10.** Экономия фонда оплаты труда ГБДОУ образуется за счёт следующих источников:

- вакантных ставок;
- высвобожденных бюджетных средств за период временной нетрудоспособности работников;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- не использованных ежемесячно средств фонда надбавок и доплат ГБДОУ.

## 2. Работы с вредными и (или) опасными условиями труда Порядок и условия установления

**2.1.** Вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в ГБДОУ являются **условия труда на рабочих местах** которые отнесены к вредным условиям труда 3 (третьего) класса. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

**подкласс 3.1** (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

**подкласс 3.2** (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет).

**2.2.** Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах: от 4% до 12%. Установленные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случае:

- признания в установленном порядке условий труда на рабочем месте безопасными.

Снятие выплат компенсационного характера производится на основании приказа руководителя ГБДОУ.

Выплаты устанавливаются отдельно по каждой должности:

Наименование профессии, должность	Неблагоприятные условия труда	Представленная льгота	
		С указанием продолжительности дополнительного отпуска	Доплата за вредные условия труда в % от должностного оклада (ставки)
шеф-повар	Шум, микроклимат, тяжесть трудового процесса (общая и локальная вибрация, температура воздуха, тепловое излучение, скорость движения воздуха, относительная влажность, физическая динамическая нагрузка, рабочая поза, статическая нагрузка). Световая среда, тяжесть трудового процесса	7 дней	4 %
повар		-	4 %
кладовщик		-	4 %
мойщик посуды	Шум, тяжесть трудового процесса (общая и локальная вибрация, температура воздуха, физическая динамическая нагрузка, рабочая поза, статическая нагрузка).	-	4 %
кухонный рабочий	Шум, тяжесть трудового процесса (общая и локальная вибрация, температура воздуха, физическая динамическая нагрузка, рабочая	-	4%

	поза, статическая нагрузка).		
--	------------------------------	--	--

**2.3.** В соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются дополнительные гарантии и компенсации.

**2.4.** Виды гарантий и компенсаций, установленных в ГБДОУ:

- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- повышение оплаты труда;
- периодические медицинские осмотры.

**2.5.** В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4-й степени или опасным условиям труда.

**2.6.** Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**2.7.** В соответствии со ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

**2.8.** На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени **может быть увеличена**, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

**2.9.** Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

**2.10.** Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**2.11.** Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

**2.12.** Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических

медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры", а также Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31 декабря 2020 г. "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

### **3. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных Порядок и условия установления**

**3.1.** Условиями, отклоняющимися от нормальных, в ГБДОУ являются: совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при замещении работников на время очередных и учебных отпусков, сверхурочная работа, работа в выходной, нерабочий праздничный день.

**3.2.** Все выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или абсолютных размерах, не образуют новых окладов (ставок) и не учитываются при установлении иных стимулирующих или компенсационных выплат к окладу (ставке).

**3.3.** Выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

3.3.1. - работа в выходные и нерабочие праздничные дни – за фактически отработанные часы **в двойном размере** в соответствии с 153 ТК РФ;

3.3.2. - сверхурочная работа - **за первые два часа работы в полуторном размере**, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.3.3. - совмещение профессий (должностей) расширения зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при замещении работников на время очередных и учебных отпусков - **устанавливается по соглашению сторон** трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 153, 60.2 ТК РФ).

№	Вид дополнительной оплачиваемой работы, не входящей в должностные обязанности работников:	% от базового или должностного оклада
1.	За дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника.	до 100%

**3.4.** Все выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя ГБДОУ на основании личного письменного заявления Работника, служебной записки руководителя структурного подразделения работника.

**3.5.** Работа, выполняемая Работником (воспитателем) с его письменного согласия, сверх нормы часов за ставку заработной платы оплачивается из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы (то есть оплата дополнительной работы производится в одинарном размере) (п. 4 примечаний к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601). Таким образом, труд воспитателей, замещающих других временно отсутствующих воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, оплачивается также из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально количеству часов педагогической работы, выполненному за отсутствующего воспитателя.

#### **4. Заключительные положения**

**4.1.** Положение вступает в действие с момента утверждения его приказом руководителя ГБДОУ и действует до утверждения нового положения (новой редакции).

**4.2.** Все изменения и дополнения к Положению должны быть утверждены приказом руководителя ГБДОУ.

**4.3.** Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.

**4.4.** До момента утверждения руководителем ГБДОУ Положение, а также изменения и дополнения к нему должны быть согласованы с Профсоюзным комитетом ГБДОУ и приняты Общим собранием работников ГБДОУ.