

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано во исполнении подраздела 2 «Выплаты компенсационного характера» раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Областной центр социальной помощи семье и детям «Юный нижегородец», утвержденного директором учреждения от 21 октября 2024г. №657 в соответствии:

1. Трудовым кодексом Российской Федерации;
2. Законом Нижегородской области от 2 июля 2014г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области»;
3. Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008г. N 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
4. Уставом ГБУ «ОЦСПСД «Юный нижегородец» и определяет порядок и условия выплат компенсационного характера работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) для работников государственного бюджетного учреждения «Областной центр социальной помощи семье и детям «Юный нижегородец» (далее - учреждение).

1.3. Целью выплат компенсационного характера является установление работникам учреждения доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение единого подхода к оплате труда в учреждении.

2. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются при приеме на работу на основании заключенного трудового договора.

2.2. В случае, если в период работы в учреждении возникла необходимость установления работнику выплаты компенсационного характера, то на имя директора учреждения от руководителя структурного подразделения по согласованию с заместителем директора по функционалу подается ходатайство с обоснованием необходимости установления выплаты компенсационного характера с указанием предполагаемого размера. На основании положительной резолюции издается приказ директора учреждения об установлении выплаты компенсационного характера. Срок, в течение которого работник будет выполнять работу, её содержание и объём устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

2.3. Выплаты компенсационного характера могут быть постоянными (на год), временными (на месяц, квартал), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством её результата).

2.4. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения директором учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются 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, работе в ночное время и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6. К выплатам 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, относятся:

1. выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с Перечнем учреждения:

Таблица 3

№ п/п	Наименование учреждения	Размер выплаты
1	Государственное бюджетное учреждение «Областной центр социальной помощи семье и детям «Юный нижегородец»	15%

Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается выплата за обслуживание особого контингента лиц 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы утверждается приказом директора по согласованию с Советом трудового коллектива в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также с учётом рекомендаций министерства социальной политики Нижегородской области и является приложением 1 настоящего Положения.

2. Выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) работникам учреждения за специфику выполняемых работ (устанавливается

за фактическое отработанное время):

Таблица 4

Наименование должности	Специфика выполняемых работ
Специалист по социальной работе	Работа с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением, с лицами, страдающими психическими заболеваниями, вернувшимися из мест лишения свободы

Перечень должностей работников, которым устанавливается выплата за специфику выполняемых работ 10 процентов должностного оклада утверждается приказом директора по согласованию с Советом трудового коллектива в пределах выделенного фонда оплаты труда и является приложением 2 настоящего Положения.

3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

Перечень выплат компенсационного характера

№№ п/п	Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
1	Работа в ночное время	Время ночной работы с 22 часов до 6 часов утра следующего дня Устанавливается работникам, занятым в многосменном режиме работы. Перечень профессий (должностей), которым устанавливается выплата, за работу в ночное время утвержден приказом директора учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива, действующего в учреждении(приложение 3 к настоящему Положению).	Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы

			в ночное время.
2	Совмещение профессии (должности) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности)	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в связи с болезнью, ежегодным основным оплачиваемым отпуском, ежегодным основным дополнительным оплачиваемым отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, дополнительным отпуском с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации (учебный), и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность).	Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора и в пределах выделенного фонда оплаты труда: - для сотрудников отделений социального обслуживания, административно-управленческого аппарата, административно-управленческого персонала от 10 до 50 % к окладу (должностному окладу) по основной профессии (должности) с учётом повышающего коэффициента за работу на селе; - для работников административно-хозяйственной части от 10% до 100% к ставке заработной платы по основной профессии (должности).
3	Расширение зоны обслуживания, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются на определенный срок, уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы, невыполнении данной	-за ведение воинского учета граждан, находящихся в запасе, работающих в учреждении; -за организацию и участие в проведении методических объединений; -за организацию и участие в проведении обучающих семинаров для специалистов; -за наставничество молодых специалистов или вновь принятых специалистов на работу.	Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора и в пределах выделенного фонда оплаты труда от 10 до 100 % к должностному окладу (ставки заработной платы) по основной профессии (должности).

	работы в полном объеме, отсутствие экономии по фонду оплаты труда		
4	Увеличение объема выполняемых работ, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же должности	Поручение дополнительной работы по той же должности (профессии) в соответствии с предоставленным ходатайством (предложением) руководителя структурного подразделения с предварительным согласованием с заместителем директора по функционалу и личного согласия работника	Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора и в пределах выделенного фонда оплаты труда от 10 до 100 % к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по основной профессии (должности).
5	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Работник привлекается к работе в выходные и праздничные дни с личного (письменного) согласия. На основании письменного ходатайства непосредственного руководителя структурного подразделения по согласованию с заместителем директора по функционалу издается приказ директора учреждения.	Размер устанавливается в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха
6	Сверхурочная работа	Указывается факт наличия сверхурочной работы (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год) на основании представленного ходатайства руководителя структурного подразделения с предварительным согласованием с заместителем директора по функционалу издается приказ директора учреждения	Размер устанавливается в соответствии со ст. 152 ТК РФ
7	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, выполняемую за пределами рабочего времени	Указывается факт наличия сверхурочной работы на основании предоставленного ходатайства руководителя структурного подразделения с предварительным согласованием с заместителем директора по функционалу издается приказ директора учреждения	Размер устанавливается в соответствии со ст. 149, 152, 154 ТК РФ

8	Простой	<p>Разлив реки Керженец, непредвиденная ситуация, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции.</p> <p>Простой — это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).</p> <p>Под невыполнением работником норм труда понимается его неспособность справиться с порученной работой, т.е. при отсутствии объективных причин, не позволяющих работнику выполнить норму, работник не в состоянии достичь необходимых результатов труда.</p>	<p>Размер устанавливается в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по вине работодателя производится 2/3 средней заработной платы работника. - по причинам, не зависящим от работодателя и работника с сохранением оплаты труда в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. - по вине работника не оплачивается
9	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	<p>Доплата за работу с вредными условиями труда на рабочих местах, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах и в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03 июля 2014 года № 436н «Об утверждении порядка передачи сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда» и издается приказ директора учреждения по решению кадровой комиссии с учетом мнения Совета трудового коллектива.</p> <p>Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих</p>	<p>Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием конкретного размера выплаты устанавливается приказом директора учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.</p> <p>Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.</p>

		мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.	
10	Суммированный учет рабочего времени	Устанавливается работникам, занятым в многосменном режиме работы, где учетный период работы (месяц, квартал, год). Подсчет часов, отработанных сверх нормы рабочего времени производится по окончании учетного периода. При суммированном учете рабочего времени производится доплата за сверх нормы рабочего времени за учетный период.	Выплата производится в соответствии с коллективным договором по приказу директора учреждения.

2.7. Виды, размеры, периодичность и условия осуществления выплат компенсационного характера определяется директором учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и средств, от приносящей доход деятельности и конкретизируется в трудовых договорах работников или дополнительном соглашении к нему и устанавливаются приказом директора учреждения.

2.8. Размеры выплат компенсационного характера устанавливается в процентах к должностному окладу (ставки заработной платы) и не может быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.10. Выплаты компенсационного характера применяются для каждого конкретного рабочего места.

2.11. Кадровая комиссия по распределению выплат компенсационного характера может вносить в данное Положение в рамках выделенного фонда оплаты труда дополнительные «наименования выплат», за которые выплачиваются компенсационные выплаты.

2.12. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3. Порядок снижения и отмены выплат компенсационного характера

3.1. Решение о снижении размера выплат компенсационного характера, а также их отмене, принимается директором учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом.

3.2. Установленные работникам доплаты могут быть отменены в случаях:

- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия директором учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы.

4. Заключительное положение

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 г.

4.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГБУ «ОЦСПСД «Юный нижегородец», действующего в учреждении.

4.3. Настоящее Положение утверждается приказом директора

учреждения после получения мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

4.4. Любые изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, утверждаются приказом директором учреждения после получения мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РАБОТНИКОВ,
которым устанавливается выплата за обслуживание особый контингент
лиц* 15 процентов должностного оклада, (ставки заработной платы)**

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты, проценты
1	Библиотекарь	15
2	Водитель (с категорий Д), непосредственно участвующий в процессе оказания услуг	15
3	Воспитатель	15
4	Врач общей практики (семейный врач)	15
5	Директор	15<*>
6	Заведующий отделением	15
7	Заместитель директора по развитию и социальному обслуживанию семьи и детей	15
8	Инструктор по лечебной физической культуре	15
9	Инструктор по физической культуре	15
10	Логопед	15
11	Медицинская сестра	15
12	Медицинская сестра процедурной	15
13	Медицинская сестра физиотерапии	15
14	Медицинская сестра по массажу	15
15	Музыкальный руководитель	15
16	Официант	15
17	Педагог-психолог	15
18	Помощник воспитателя	15
19	Постовая медицинская сестра	15
20	Психолог в социальной сфере	15
21	Социальный педагог	15
22	Специалист по социальной работе	15
23	Старшая медицинская сестра	15
24	Юрисконсульт, непосредственно участвующий в процессе оказания услуг	15

*Особый контингент лиц – все граждане, находящиеся на обслуживании в учреждении.

<*> Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения
«Областной центр социальной помощи семье
и детям «Юный нижегородец»
от 21 октября 2024 г. №657

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ВЫПЛАТА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
10 ПРОЦЕНТОВ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты, проценты
1	Отделение профилактики безнадзорности несовершеннолетних	
1.1.	Специалист по социальной работе	10
2	Стационарное отделение	
2.1.	Специалист по социальной работе	10
3	Отделение социальной реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями	
3.1.	Специалист по социальной работе	10

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ВЫПЛАТА ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности
1	Вахтер
2	Водитель автомобиля
3	Воспитатель
4	Машинист насосных станций 3 разряда
5	Оператор котельной
6	Постовая медицинская сестра
7	Специалист по социальной работе
8	Сторож
9	Слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования 4 разряда котельной

