



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**КОМИТЕТ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ
С ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

10.10.2023

№ 125-10

**О порядке и условиях осуществления
выплат компенсационного характера
к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам)
работникам государственных учреждений
по делам молодежи Санкт-Петербурга**

Во исполнение пункта 4.7 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга»:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга (далее – Положение).

2. Рекомендовать администрациям районов Санкт-Петербурга:

2.1. Привести свои правовые акты в соответствие с Положением до 01.10.2024.

2.2. Привести трудовые договоры с руководителями государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга в соответствие с Положением до 30.12.2024.

3. Рекомендовать руководителям государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга:

3.1. Обеспечить разработку (актуализацию) норм труда, включая нормативы численности, в возглавляемых учреждениях в полном объеме до 01.10.2024 и их внедрение с 01.01.2025, в дальнейшем обеспечивать их актуализацию в установленном порядке.

3.2. Привести локальные правовые акты возглавляемых учреждений, коллективные договоры (соглашения) в соответствие с Положением до 01.10.2024.

3.3. Привести трудовые договоры с работниками возглавляемого учреждения в соответствие с Положением до 30.12.2024.

4. Определить государственное бюджетное учреждение «Дом молодежи Санкт-Петербурга» ответственным за оказание методической поддержки иным государственным учреждениям по делам молодежи Санкт-Петербурга по вопросам разработки норм труда и применения Положения.

5. Распоряжение вступает в силу со дня официального опубликования, за исключением пункта 1, который вступает в силу с 01.01.2024.

6. В переходный период в 2024 году Положение применяется в части, не противоречащей локальным правовым актам государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, коллективным договорам (соглашениям).

7. Контроль за выполнением распоряжения остается за председателем Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями.

Председатель Комитета

Б.Г.Заставный

Приложение
к распоряжению Комитета
по молодежной политике и взаимодействию
с общественными организациями
от 10.10.2023 № 125-10

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях осуществления выплат компенсационного характера
к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам
государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» и устанавливает правила осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работникам государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга (далее – компенсационные выплаты, выплаты компенсационного характера).

1.2. Положение распространяется на работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, находящихся в ведении:

Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями;

администраций районов Санкт-Петербурга.

Положение применяется как в отношении основных работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга (далее - учреждения), так и работников, занятых на условиях совместительства в учреждениях.

1.3. Для целей Положения используются следующие термины и определения:

1.3.1. Работодатель – руководитель учреждения или его уполномоченный представитель;

1.3.2. Работник - работник учреждения;

1.3.3. Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

1.3.4. Условия осуществления выплат компенсационного характера - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих воздействие на работника, влекущая осуществление ему выплат компенсационного характера;

1.4. При заключении трудового договора с лицом, принимаемым на работу в учреждение, в трудовом договоре предусматривается информация о выплатах компенсационного характера и (или) компенсации с указанием размера или порядка расчета указанных выплат и (или) компенсаций, а также срока, на который они устанавливаются.

Если выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику учреждения после заключения трудового договора, то с ним в установленном порядке заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в письменной форме. Условия осуществления компенсационных выплат считаются согласованными сторонами трудового договора также в случае оформления согласия (заявления) работника на работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для выполнения поручения работодателя разового характера, издания в соответствии с ним приказа (распоряжения) работодателя и ознакомления с ним работника.

2. Виды выплат компенсационного характера

2.1. Согласно единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемым Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, органам государственной власти субъектов Российской Федерации при разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении указанных органов, рекомендуется применять перечень видов выплат компенсационного характера, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда для федеральных государственных учреждений.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях установлен приложением № 1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (далее – Перечень № 822).

2.2. В учреждениях с учетом специфики их работы применяются следующие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем № 822:

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии таких условий труда);

2.2.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) - статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.3. Компенсационные выплаты, предусмотренные пунктом 2.2.1 Положения, устанавливаются в виде доплат, выраженных в процентах к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работников при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее – выплаты за вредные условия труда).

Компенсационные выплаты, предусмотренные пунктом 2.2.2 Положения, устанавливаются в виде доплат, выраженных в процентах или абсолютных размерах, к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работников при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее – доплаты).

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 2.2.1 и 2.2.2 Положения, в силу статьи 129 ТК РФ включаются в заработную плату (оплату труда) работника и не предполагают возмещение ему конкретных понесенных расходов, связанных с непосредственным выполнением трудовых обязанностей (Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 14.03.2006 № 106).

3. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

3.1. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, а также Положением.

Работодатель самостоятельно ведет учет фактов, являющихся основанием для компенсационных выплат, компенсаций и обеспечивает их начисление в беззаявительном порядке, если иное не предусмотрено Положением. Компенсационные выплаты за истекший месяц выплачиваются работникам не позднее дня выплаты заработной платы за этот месяц.

Компенсационные выплаты не устанавливаются в следующих случаях:

поручаемая работа изначально входит в обязанности работника и не является для него дополнительной работой;

выполнение дополнительной работы производилось по собственной инициативе работника.

3.2. Выплаты за вредные условия труда устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) и не включаются в состав каких-либо коэффициентов.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности определяются на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат за вредные условия труда устанавливаются работодателем в коллективном договоре, локальном нормативном акте, учитывающих нормы трудового законодательства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

3.3. В случае отсутствия объема работы, соответствующего режиму полной занятости, по данной должности в штатном расписании предусматривается режим неполной занятости (часть ставки) или пересматривается штатное расписание.

В учреждениях с учетом специфики работы (реализация государственного задания на основании технологических регламентов) не должно предусматриваться использование режима совмещения профессий (должностей) в отношении вакантных должностей специалистов учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (приложение № 9 к распоряжению Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 28.04.2023 № 53-р «О реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2023 № 167») (далее – Перечень № 53-р).

При временном отсутствии основного работника по должностям, входящим в Перечень № 53-р, а также при наличии вакантной должности категории «руководители», входящей в Перечень № 53-р, возможно установление режима совмещения профессий (должностей) при обеспечении выполнения должностных обязанностей по ним в полном объеме.

В отношении должностей, не входящих в Перечень № 53-р, учреждения вправе устанавливать режим совмещения профессий (должностей) при обеспечении выполнения должностных обязанностей по ним в полном объеме. Это правило не распространяется на заместителей руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений в отношении совмещения ими вакантных должностей специалистов.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) должен быть экономически обоснован в зависимости от объема поручаемой работы и не должен превышать 100% должностного оклада, тарифной ставки (оклада) по совмещаемой должности (рекомендуется не менее 25% должностного оклада, тарифной ставки (оклада)). При этом стимулирующие выплаты по основной и совмещаемой должности определяются по каждой из них в отдельности в установленном порядке.

Совмещение более двух ставок не допускается (должностей при этом может быть более двух).

Совмещение должностей (профессий) оформляется любым из способов, предусмотренных пунктом 1.4 настоящего Положения.

3.4. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и соответственно начисление компенсационных выплат по указанному основанию возможны только в случае наличия в трудовом договоре указания на конкретную зону обслуживания или объем работы в натуральных величинах. При этом расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы осуществляется только в связи с необходимостью временного выполнения дополнительного объема работы и не может подменять совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При наличии указания в трудовом договоре лишь на рабочее время и трудовые обязанности без их количественного выражения расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и соответственно

начисление компенсационных выплат по данному основанию невозможно.

Размер компенсационной выплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы должен быть экономически обоснован в зависимости от объема поручаемой работы (рекомендуется пропорционально оплате за единицу объема работы, зоны обслуживания, предусмотренных трудовым договором).

В случае, если у работодателя возникает потребность в увеличении объема работы, зоны обслуживания на постоянной основе, следует предусмотреть соответствующую должность в штатном расписании.

Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы оформляется любым из способов, предусмотренных пунктом 1.4 настоящего Положения.

3.5. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется только в отношении должностей, по которым работник временно отсутствует. Размер компенсационной выплаты устанавливается в размере до 100% должностного оклада (тарифной ставки (оклада)) временно отсутствующего работника (рекомендуется не менее 25%).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника руководителем учреждения не осуществляется. Заместители руководителя учреждения могут без освобождения от работы, определенной трудовым договором, исполнять обязанности временно отсутствующих: руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений.

При этом стимулирующие выплаты по основной должности и должности, по которой осуществляется исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определяются по каждой из них в отдельности в установленном порядке.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором оформляется любым из способов, предусмотренных пунктом 1.4 настоящего Положения.

3.6. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, признается сверхурочной работой.

При этом работа считается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг трудовых (должностных) обязанностей работника по его профессии, специальности, должности.

Приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен содержать в том числе: причину и дату проведения сверхурочной работы (начало - окончание);

указание о начислении компенсационной выплаты, устанавливаемой работнику за сверхурочную работу в соответствии с трудовым законодательством, либо на предоставление дополнительного времени отдыха – по выбору работника.

Если в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре размеры доплаты за сверхурочную работу не установлены, то применяются размеры указанной доплаты в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Не признаются сверхурочной работой следующие виды работ:

работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы;

работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском не менее трех календарных дней.

В силу статьи 99 ТК РФ учреждение обеспечивает учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Отсутствие у работодателя такого учета не является основанием для отказа в установлении работнику доплаты за сверхурочную работу.

Для оформления сверхурочной работы рекомендуется издавать приказ до ее начала, а при невозможности – на следующий рабочий день.

3.7. В соответствии со статьей 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий

праздничный день работникам, получающим должностной оклад (оклад), оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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 (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выходными днями признаются любые дни недели, в которые работник в соответствии с трудовым договором, графиком сменности (работы) или Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) не должен выполнять свою трудовую функцию.

Количество и конкретные дни недели, являющиеся выходными днями, зависят от применяемых учреждениями режимов рабочего времени.

В качестве выходных дней могут устанавливаться следующие календарные дни:

в учреждениях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим, организационным условиям, - дни недели, определенные Правилами;

в других учреждениях - воскресенье и другой день, установленный коллективным договором или Правилами.

При этом работой в выходной день признается работа вне установленного режима работы (графика).

Нерабочие праздничные дни предусмотрены в статье 112 ТК РФ и являются едиными для всех работников Российской Федерации. Нерабочие праздничные дни всегда совпадают с сутками (с 0:00 до 24:00). Привлечение работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день (далее - праздничный день) не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьями 113 ТК РФ. Порядок и условия привлечения работников к работе в выходные и(или) праздничные дни устанавливаются указанной статьей ТК РФ.

Доплата за работу в выходной или праздничный день производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день.

Таким образом, если работа в выходной или праздничный день включается в норму рабочего времени соответствующего месяца, то в дополнение к должностному окладу (окладу) работнику устанавливается доплата в размере не менее одинарной дневной или часовой тарифной ставки. Если работа в выходной или праздничный день осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени, то в этом случае помимо должностного оклада работнику устанавливается доплата в размере не менее двойной дневной (часовой) тарифной ставки.

В размере оплаты работы в выходные и праздничные дни учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. В Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П указано, что при привлечении к работе в выходной и нерабочий праздничный день работников, заработная плата которых, помимо месячного должностного оклада (оклада), включает компенсационные и стимулирующие выплаты, в оплату работы наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной (часовой) ставки (части оклада за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

В размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни не включаются следующие виды компенсационных выплат:

доплата за сверхурочную работу (часть вторая статьи 152 ТК РФ);

доплата за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

выплаты стимулирующего характера.

Указанные выплаты осуществляются при наличии соответствующих оснований в установленном порядке.

По 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. Данное решение закрепляется приказом.

Для оформления работы в выходной или нерабочий праздничный день, если это не предусмотрено трудовым договором, рекомендуется издавать приказ до ее начала, а при невозможности – на следующий рабочий день.

3.8. В соответствии со статьей 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00) подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях, то есть работодатель обязан установить доплату работнику за каждый час работы в ночное время независимо от режима работы, в котором занят работник.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, трудовым договором, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер доплаты за работу в ночное время фиксируется в коллективном договоре и(или) локальном нормативном акте.

Если размер доплаты за работу в ночное время фиксируется в локальном нормативном акте, то указанный акт принимается с учетом мнения профсоюза.

Доплата за работу в ночное время носит самостоятельный характер и производится во всех случаях, в том числе, когда ночные часы совпадают со сверхурочными или отработанными выходными и праздничными днями.

Для оформления работы в ночное время, если это не предусмотрено трудовым договором, рекомендуется издавать приказ до ее начала, а при невозможности – на следующий рабочий день.

3.9. К условиям, отклоняющимся от нормальных, характерным для учреждений, относятся и другие условия, а именно:

- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- разъездной характер работы;
- работа в пути.

3.9.1. Разделение рабочего дня на части.

Разделение рабочего дня на части представляет собой режим рабочего времени, который вводится на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда (работы), а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). Частным случаем режима разделения рабочего дня на части является необходимость осуществления трудовой функции частично по одному адресу, частично еще по одному или более адресам, если при этом такая работа не носит разъездной характер.

Общая продолжительность рабочего дня не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (статья 105 ТК РФ).

За работу в режиме рабочего дня, разделенного на части, устанавливаются соответствующие доплаты.

Порядок установления доплаты работникам при разделении рабочего дня на части, а также размер указанной доплаты определяются локальным нормативным актом.

В локальном нормативном акте либо коллективном договоре может содержаться перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается рабочий день, разделенный на части.

Размер доплаты за работу в режиме разделенного рабочего дня на части устанавливается работодателем, но не более 30% должностного оклада (рекомендуется не менее 10%), тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплаты за работу в режиме разделенного рабочего дня на части закрепляется в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Доплата за работу в режиме разделенного рабочего дня на части устанавливается наряду с другими компенсационными выплатами, предусмотренными Положением за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.9.2. Разъездной характер работы работников учреждений характеризуется постоянными (в среднем 5 и более в неделю) поездками по служебной необходимости в пределах Санкт-Петербурга с возможностью возврата после окончания рабочего дня к месту работы или месту жительства работника.

За разъездной характер работы устанавливаются соответствующие доплаты. Порядок установления доплаты работникам при выполнении работы, имеющей разъездной характер, а также размер указанной доплаты определяются локальным нормативным актом учреждения.

В локальном нормативном акте либо коллективном договоре может содержаться перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается разъездной характер работы.

Размер доплаты за работу в режиме разъездного характера работы устанавливается работодателем, но не более 30% должностного оклада (рекомендуется не менее 10 %), тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплаты за работу в режиме разъездного характера работы закрепляется в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении.

Доплата за работу в режиме разъездного характера работы устанавливается наряду с другими компенсационными выплатами, предусмотренными Положением за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Помимо доплат работникам, имеющим разъездной характер работы, предоставляются компенсации, предусмотренные статьей 168.1 ТК РФ, по заявлению работника с приложением документов, подтверждающих расходы.

3.9.3. Работа в пути работников учреждения характеризуется постоянным или преимущественным нахождением работника в пути во время выполнения трудовых обязанностей в условиях дорожного движения в Санкт-Петербурге.

За работу в пути устанавливаются соответствующие доплаты. Порядок установления доплаты работникам при выполнении работы в пути, а также размер указанной доплаты определяются локальным нормативным актом учреждения.

В локальном нормативном акте либо коллективном договоре может содержаться перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается характер работы в пути.

Размер доплаты за работу в режиме работы в пути устанавливается работодателем, но не более 30% должностного оклада (рекомендуется не менее 10 %), тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплаты за работу в режиме работы в пути закрепляется в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении.

Доплата за работу в режиме работы в пути устанавливается наряду с другими компенсационными выплатами, предусмотренными Положением за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Помимо доплат работникам, имеющим характер работы в пути, предоставляются компенсации, предусмотренные статьей 168.1 ТК РФ, по заявлению работника с приложением документов, подтверждающих расходы.

3.10. С учетом особенностей учреждений трудовые договоры на осуществление дистанционной (удаленной) работы с руководителями учреждений, их заместителями, руководителями структурных подразделений не заключаются. С иными работниками такие договоры могут заключаться при наличии технической возможности исполнения трудовой функции в дистанционном (удаленном) режиме, определяемой учреждением самостоятельно.

При заключении трудового договора на осуществление дистанционной (удаленной) работы учреждение обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения

трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Согласно статье 312.9 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Максимальный размер указанной компенсации равняется 35 рублям в день, если в учреждение работником не представлено документальное подтверждение расходов в более высоком размере (пункт 11.1 ч. 1 ст. 264 Налогового кодекса Российской Федерации).

3.11. Иные компенсации, компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальным нормативным актом учреждения либо коллективным договором осуществляются в порядке и на условиях, определяемых таким правовыми актами, локальным нормативным актом учреждения, коллективным договором.

4. Финансирование компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты носят гарантированный характер и финансируются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год.

4.2. При планировании бюджетных ассигнований, направляемых на установление доплат, учитываются следующие показатели:

штатная численность и категории работников, занимающих должности, предусматривающие компенсационные выплаты;

размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов учреждений;

объемы выполняемой работы в условиях, предусматривающих компенсационные выплаты, а также прогнозируемые размеры указанных выплат.