

**ПРИНЯТО:**

Протокол № 10 от 15.12.2017г.  
Общего собрания работников



**Положение об оплате труда  
НДОУ «Детский сад «Веселый Светлячок»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) распространяется на лиц (далее – Работники), осуществляющих в Негосударственном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Веселый Светлячок» (далее - Работодатель) трудовую функцию на основании заключенных Трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя.
- 1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Негосударственного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Веселый Светлячок», регламентирующим вопросы, связанные с оплатой труда Работников, в том числе понятия оплаты труда, видов и способов оплаты труда Работников.
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность у Работодателя как на основном месте работы, так и по совместительству (внутреннему или(и) внешнему) в соответствии со штатным расписанием.
- 1.4. В настоящем Положении под основным местом работы понимается учреждение, в котором Работник в соответствии со штатным расписанием и Трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.
- 1.5. Под совместительством понимается выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях Трудового договора, в свободное от основной работы время.
- 1.6. В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые Работнику за выполнение им трудовой функции в соответствии с законодательством РФ, Трудовым договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Работодателя.
- 1.7. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени. Размеры должностных окладов Работников устанавливаются штатным расписанием.
- 1.7. Работникам устанавливаются следующие выплаты за труд (заработная плата):
- должностной оклад;
  - уральский коэффициент 15 %;
  - доплаты и надбавки за трудовую функцию сверх установленной Трудовым договором;
  - предусмотрены премирование и стимулирующие выплаты (материальное поощрение).
- 1.8. Материальное поощрение выплачивается Работникам в порядке, предусмотренном в "Положении о премировании и материальном стимулировании работников».

**2. Система оплаты труда работников**

- 2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.
- 2.2. В качестве основной системы оплаты труда у Работодателя устанавливается оплата труда в виде должностного оклада.
- 2.3. По соглашению Работника и Работодателя может быть установлена другая система оплаты труда.

**3. Заработная плата и система ее исчисления**

- 3.1. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.
- 3.2. При определении рабочего времени, подлежащего оплате по должностному окладу, не учитываются следующие периоды:
- время нахождения Работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках;



- время нахождения Работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого Работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого Работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине Работника.

3.3. Работникам устанавливаются следующие доплаты и надбавки за:

- сверхурочную работу;
- работу в выходные и праздничные дни;
- работу в ночное время
- совмещение профессий (должностей);
- замещение временно отсутствующего работника;
- расширение зон обслуживания или увеличение объема работ.

3.4. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по Трудовому договору дополнительную работу или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон Трудового договора исходя из сложности выполняемой работы, ее объема.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, не превышая в сумме 122 часа в год. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Работникам, получающим должностной оклад, работа в выходной и нерабочий праздничный дни оплачивается за фактически отработанные часы в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, который должен быть согласован с Работодателем. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. За каждый день работы независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.

3.7. За работу в ночное время (с 22:00 часов предшествующего дня до 06:00 часов последующего дня) устанавливается доплата в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы в ночное время.

3.8. Работодателем предусмотрены выплаты стимулирующего характера Работникам, в соответствии с «Положением о премировании и материальном стимулировании работников», при наличии свободных денежных средств по итогам календарного месяца, которые могут быть использованы на материальное поощрение Работников без ущерба для основной деятельности Работодателя.

## 4. Выплата заработной платы

4.1. Выплата заработной платы Работнику производится из кассы, по месту фактического расположения Работодателя или по письменному заявлению Работника, на указанный им счет в кредитной организации, в следующие даты:

- 16 числа текущего месяца, за фактически отработанное время, за первую половину месяца;
- 2 числа месяца, следующего за отработанным - за вторую половину месяца (окончательная выплата по итогам предыдущего месяца);
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Датой выплаты заработной платы, считается дата перечисления денежных средств со счета Работодателя, на счет обслуживающего банка.

4.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление



заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. При прекращении действия Трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы у Работодателя. Если Работник в день увольнения не работал, то заработная плата выплачивается не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

4.4. Оплата отпуска Работнику производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.5. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

4.6. При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.7. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными актами РФ.

## **5. Ответственность работодателя**

5.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и должностной оклад.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Работодателем и действует до момента признания утратившими силу.

6.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством РФ.