

Принято педагогическим советом
Протокол №1 от 05 ноября 2014 года

Принято общим собранием работников
Протокол №1 от 05 ноября 2014 года



ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда работников Частного учреждения** **дошкольного образования «Детский сад «Малыш»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников ЧУДО «Детский сад «Малыш», именуемой далее по тексту «работодатель».
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих у работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя (далее по тексту – «работники»).
- 1.3. В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами работодателя.
- 1.4. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 2.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации, и (или) условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- 2.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться нормативная продолжительность рабочего времени как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному

им времени или в зависимости от выполняемого им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- 2.1. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни установленные действующим трудовым законодательством. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
- 2.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с согласия работника.

3. ОТПУСКА

- 3.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 3.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.
- 3.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 3.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон.

4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

- 4.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размера вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.
- 4.2. Повременная система оплаты труда.
 - 4.2.1. Повременная система оплаты труда устанавливается для педагогических работников.
 - 4.2.2. Отработанное время оплачивается на основе месячного оклада, часовой тарифной ставки.
 - 4.2.3. Размеры должностных окладов, часовых тарифных ставок установлены штатным расписанием.
 - 4.2.4. Часовые тарифные ставки устанавливаются работникам с суммированным учетом рабочего времени, а также работникам, продолжительность рабочего дня которых в течение недели, месяца, квартала или года может быть неодинакова. Учетный период для данных категории работников составляет один месяц.

- 4.2.5. Месячный оклад устанавливается работникам, продолжительность рабочего дня и рабочей недели которых не изменяется.
- 4.2.6. За время, в которое работник не выполнял трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, или иную порученную ему работодателем работу, месячный оклад, часовая ставка не выплачиваются.
- 4.2.7. Отработанное работниками время учитывается Работодателем и отражается в табелях учета рабочего времени.

5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

- 5.1. Сроки выплаты работникам заработной платы - 20-е число текущего месяца и 5-е число следующего месяца.
- 5.2. Перед выплатой 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 к выплате.
- 5.3. Табели учета рабочего времени заполняет бухгалтер. Утверждает табели рабочего времени Директор.
- 5.4. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке или выдается наличными денежными средствами.
- 5.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- 5.8. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую работником сумму.

6. ДОПЛАТЫ

- 6.1. Работникам Организации устанавливаются следующие доплаты:

- Выплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последние часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.;

- за работу в выходные и праздничные дни Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные нерабочие праздничные дни.

Размер выплат составляет:

при работе полный день не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, либо в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарного часового оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, либо в размере не менее двойного часового оклада сверх оклада за каждый час работы, 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. В этом случае работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, день отдыха оплате не подлежит;

- Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).
- Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.
- Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы.

6.2. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

6.3. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пункте 6.1 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

7. . Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Конкретные размеры выплат определяются директором частного детского сада с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - устанавливаются индивидуально для каждого работника учреждения в зависимости от интенсивности труда работника, достигнутых профессиональных результатов в работе.

8. Порядок и условие установления премиальных выплат.

8.1. Премияльные выплаты в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть максимально не ограничены.

Решение о введении каждой конкретной выплаты из нижеприведенных премиальных выплат принимает директор учреждения с учетом мнения представительного органа работников по итогам работы за период указанного времени (месяц, квартал, полугодие, год).

8.2. Премияльные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения работников за достигнутые результаты работы:

- * высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года; активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж частного детского сада;
- * премиальные выплаты по итогам выполнения отдельных заданий, поручений директором учреждения.
- * неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов.
- * снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей; высокий процент посещаемости детей.

- * создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая, физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений).
- * разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности.
- * личный творческий вклад в оснащение воспитательно – образовательного процесса учреждения (итоги смотров – конкурсов, авторских проектов и др.)
- * отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
- * за получение грамот и наград вышестоящих организаций.
- * другие показатели, влияющие на установление единовременной премии (активное участие в субботниках, детских праздниках, праздничных вечерах сотрудников, положительные результаты летней, оздоровительной работы и т.д.).
- * за работу без больничных листов сотрудника в течение полугодия

8.3. Работник, к которому в отчетном периоде было применено дисциплинарное взыскание, к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

9.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно до отмены (признания утратившими силу) другим локальным нормативным актом.
- 9.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения Работников ЧУДО.