

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива

" 15. " 05. 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУДО
Кабанский ДДТ

Н.А. Шатова

" 15. " 05. 2017



**Положение об оплате труда
структурного подразделения МАУДО "Кабанский ДДТ"
ДОЛ "Орлёнок"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Организации (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники). Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Оплата труда Работников Организации включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда, финансируемых за счет средств приносящей доход деятельности на основе базовых окладов с применением повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсирующего и стимулирующего характера в пределах фонда.

2.3. Ежемесячная оплата труда Работников Организации состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

3. Оклад (должностной оклад)

3.1. Под окладом (должностным окладом) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливается в трудовом договоре.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.4. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению Работодателя. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом (распоряжением) руководителя Организации и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

4. Доплаты

4.1. Работникам Организации устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- за совмещение профессий (должностей).

4.2. - Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии _ - приказа работодателя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельной категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

В частности, к такой работе не допускаются:

- беременные женщины (ч. пятая ст. 99 ТК РФ);
- несовершеннолетние, за исключением отдельных категорий творческих работников, спортсменов (ст. 268, ч. третья ст. 348.8 ТК РФ, Перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252);
- работники в период действия ученического договора (ч. третья ст. 203 ТК РФ);
- сотрудники, которым сверхурочная работа противопоказана по медицинским показаниям

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного СТК.

Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных законодательством, с их письменного согласия, по письменному приказу работодателя.

Согласие сотрудника можно оформить в виде заявления в произвольной форме, либо работник может поставить на приказе о привлечении к сверхурочной работе отметку о том, что он согласен на переработки. необходимо учесть мнение профсоюза при его наличие.

Оплата производится в повышенном размере – за первые в 1,5размере последующие часы – в 2 размере; или ему может быть представлен другой день отдыха.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

Если при сменном режиме рабочий день выпадает на воскресенье (общий выходной), он является для работника обычным рабочим днем.

4.3. В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра. За работу в ночную смену Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой ставки.

4.4. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 4.2–4.3 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

4.5. По желанию Работника вместо доплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

5. Надбавки

- педагогическим работникам, за работу в учреждении, расположенном в сельской местности - 25 процентов;

- процентные надбавки к заработной плате за стаж в северных районах и приравненным к ним местностям, 20% - районный коэффициент, 30% -северные

- выплаты за ненормированный рабочий день в размере 15 процентов от должностного оклада

- коэффициент уровня управления, сложности в % отношении согласно штатного расписания

- За интенсивность, напряженность труда Работнику устанавливается надбавка

25% по должностям: (начальник лагеря, завхоз, врач, медсестра, бухгалтер, калькулятор, зав производством, шеф-повар, повар, кондитер

50% водитель

- повышающий коэффициент в размере установленного по должностям в штатном расписании

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Работникам Организации, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии.

6.2. Текущие премии в виде стимулирующей части осуществляется в размере установленным согласно должностям по штатному расписанию и может изменяться на основании приказа директора МАУДО "Кабанского ДДТ"

6.3. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

– по итогам работы за оздоровительный сезон (сезоны)

6.4. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Организации в зависимости от результатов работы каждого Работника.

6.5. Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

6.6 Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

– прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.

7. Начисление и выплата заработной платы

7.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Организации.

7.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.4. Заработная плата выплачивается Работникам перечислением на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором. При выплате з/п работнику расчетный лист установленной формы направляется по адресу эл. почты. Также работники могут запросить бумажный расчетный листок в бухгалтерии.

7.5. С учетом специфики работы ДОЛ "Орлёнок" и в зависимости от продолжительности смены, 18 или 21 день заработная плата работникам структурного подразделения - ДОЛ "Орлёнок" выплачивается 2 раза в сезон.

Выплата первой половины заработной платы производится на 10,11 день работы пропорционально отработанному времени не ниже тарифной ставки, вторая половина заработной платы выплачивается в последний день сезона, соответственно на 18 или 21 день.

7.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.7. Если задержка выплаты заработной платы составляет более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, письменно известив о данном факте Работодателя.

7.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

7.9. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7.10. Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.11. Работнику, замещающему временно отсутствующего сотрудника, выплачивается оклад этого сотрудника исходя из фактического времени замещения. В случае, когда

оклад замещаемого работника ниже оклада замещающего работника, последнему производится доплата до оклада, установленного его трудовым договором.

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

7.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

7.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то данные суммы выплачиваются не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

7.12. При выплате заработной платы работнику расчетный листок установленной формы направляется по адресу эл. почты указанному в трудовом договоре.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание учреждения составляется на основании утвержденной руководителем штатной расстановки. При необходимости может изменяться на основании приказа. Приказом утверждается новое штатное расписание, в котором учтены все необходимые изменения и дополнения. В данном случае «старое» штатное расписание теряет свою актуальность

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.