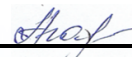


**Частное общеобразовательное учреждение школа-детский сад
«Вершина Монтеessori»
(ЧОУ школа-детский сад «Вершина Монтеessori»)**

УТВЕРЖДАЮ

Директор



Т.Н. Агальцова

31.08.2022



Положение об оплате труда

г. Владивосток

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, Работников ЧОУ школа-детский сад «Вершина Монтеessori» (далее – Организация).

Положение имеет целью повышение мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных и количественных результатов 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 заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. У Работодателя установлены следующие выплаты Работникам (заработная плата):

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

1.5. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Организации системой оплаты труда на основании штатного расписания.

1.6. Работодатель вправе устанавливать новые виды выплат путем внесения изменений в настоящее Положение

2. Система оплаты труда

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

2.2. У Работодателя устанавливается повременная система оплаты труда.

2.3. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Ежемесячная оплата труда Работников Организации состоит из постоянной и переменной частей.

2.5. 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 с начислением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

2.6. Переменной частью оплаты труда являются 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 трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливается в трудовом договоре на основе штатного расписания.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4. Компенсационные выплаты

К компенсационным выплатам относятся доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера

4.1. Оплата труда за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Оплата труда Работников производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате:

- **районный коэффициент** в размере 1,2 (20 %) на основании Постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 20 ноября 1967 г. № 512 /П-28.

- **процентная надбавка** к заработной плате за работу в южных районах Дальнего Востока (**дальневосточная надбавка**) - до 30 % , исчисляемая в порядке, установленном Инструкцией, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 3.

Процентные надбавки к заработной плате за работу в южных районах Дальнего Востока выплачиваются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в районах, где льготы и компенсации предоставляются на основании Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. N 255, и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более 30 %.

4.2. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

4.2.1. Работникам устанавливаются доплаты за **совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**, размер которых устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.2. **Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы – в полуторном размере;

- за последующие часы – в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная

предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

4.2.3. Работа **в выходные и праздничные дни** запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.2.4. **При неисполнении должностных обязанностей** по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых должностных обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.2.5. Время **простоя** по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника.

Время **простоя** по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время **простоя** по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить Работодателю.

4.2.6. Работа **в ночное время** - это работа с 22 часов до 6 часов.

За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% от часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

4.3 Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления установленного Работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени на 12.

5. Стимулирующие выплаты

Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.1. Надбавка за длительный стаж работы в организации – в размере 10% от оклада (должностного оклада).

В настоящем Положении длительным стажем считается работа в организации продолжительностью более 10 лет.

5.2. Надбавка за интенсивность, напряженность труда – в размере до 15% от оклада (должностного оклада) для воспитателей и младших воспитателей при условии соблюдения критериев, позволяющих оценить интенсивность и напряженность.

Критерии оценки интенсивности, напряженности труда для воспитателей:

Критерии	Размер доплаты за интенсивность, напряженность труда
1. Особый подход в создании предметно-развивающей, безопасной, лично-ориентированной среды в группе, личная инициатива, творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка, эстетика в исполнении	5%
2. Качественная организация работы с родителями (своевременное внесение родителями оплаты за содержание детей, обеспечение посещаемости родительских собраний и других мероприятий, отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций)	5%
3. Положительная динамика уровня усвоения воспитанниками образовательной программы	5%

Критерии оценки интенсивности, напряженности труда для младших воспитателей:

Критерии	Размер доплаты за интенсивность, напряженность труда
----------	--

1. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима в группе	5%
2. Помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку, одевание детей другой группы	5%
3. Выполнение дополнительного объема работ (соблюдение питьевого режима, уборка от снега и мусора, исполнение ролей на праздниках)	5%

Список работников и конкретные размеры надбавки за интенсивность, напряженность труда указываются в приказе (распоряжении) руководителя Организации.

5.3. Надбавка за подготовку мероприятий устанавливается Работникам за подготовку семейных и календарных праздников, выпускных мероприятий, Дня открытых дверей, собраний и т.д.

Надбавка начисляется Работникам, принимающим активное участие в подготовке и проведении вышеперечисленных мероприятий, в размере однократной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за каждый час подготовки. Учет времени, затраченного каждым Работником на подготовку к мероприятиям, ведется руководителем Организации.

5.4. Надбавка за работу с родителями устанавливается воспитателям за проведение встреч (собраний) с родителями в размере однократной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за каждый час проведенной встречи (собрания). Учет времени, затраченного каждым Работником на проведение встречи, ведется руководителем Организации.

5.5. Надбавка за подготовку информационного листа для родителей в размере 2300 руб. устанавливается педагогу по творчеству при предоставлении информационного листа для родителей по итогам деятельности за месяц в срок до 1 числа месяца, следующего за отчетным.

5.6 Надбавка за квалификацию педагогическим Работникам устанавливается по итогам прохождения внутрикатегорийной аттестации на основании приказа руководителя Организации о присвоении работнику внутрикатегорийного показателя в размере:

Внутрикатегорийный показатель	Размер надбавки, руб.
Первая категория	1150,5
Вторая категория	2299,5
Третья категория	3450
Четвертая категория	4599

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам Организации в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

6.3. Материальная помощь выплачивается за счет чистой прибыли Организации на основании приказа (распоряжения) руководителя Организации по личному заявлению Работника.

6.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

7.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени, приказы Работодателя.

Табели учета рабочего времени ведет администратор.

7.2. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в следующие сроки:

- 20-го числа – за первую половину месяца исходя из фактически отработанного времени;
- 5-го числа месяца, следующего за расчетным, – окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

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

7.4. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.5. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника или выплачивается Работнику на основании заявления в месте выполнения им работы. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за четыре дня до его начала.

7.7. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Удержания могут производиться также на основании заявления работника.

7.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель в указанный выше срок выплатить не оспариваемую сумму.

7.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

8. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. Работодатель ежегодно индексирует заработную плату работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за предыдущий календарный год.

8.2. По окончании календарного года работодатель проводит увеличение окладов всех Работников с 1 октября наступившего календарного года в соответствии

с индексом потребительских цен за предыдущий календарный год в Российской Федерации, определенным на основании данных Росстата.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. За задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

9.2. 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. Случаи, при которых не допускается приостановление работы, перечислены в статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2022 года и действует бессрочно.

10.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения Работников.

