|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮ:  Заведующий МАДОУ  г. Нижневартовска  ДС № 38 «Домовенок»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А. Бондарева  «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о минимальном размере оплаты труда МАДОУ г. Нижневартовска детский сад № 38 «Домовенок»**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации согласно ст. 130 Трудового Кодекса Российской Федерации включена в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников.
2. В соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Действующим законодательством предусмотрено обязательное установление минимального размера оплаты труда в целом по Российской Федерации, а также возможность установления минимальной заработной платы в субъекте РФ.
3. В соответствии с частью третьей ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом МРОТ в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). Статьей 1 Федерального закона от 07 марта 2018 г. [№ 41-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"](http://base.garant.ru/12119913.htm) с 1 мая 2018 года минимальный размер оплаты труда установлен в размере 11 163 (одиннадцать тысяч сто шестьдесят три) рубля в месяц на территории Российской Федерации.
4. Уровень минимальной зарплаты в Ханты-Мансийском автономном округе регулирует трехстороннее соглашение о минимальной заработной плате от 31.03.16 «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе».

**РАЙОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ,**

**СЕВЕРНЫЕ НАДБАВКИ И МРОТ**

1. В соответствии с Соглашением, МРОТ в ХМАО установлен в размере, равном минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к зарплате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом МРОТ должен быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в округе.
2. Заработная плата сотрудника, полностью отработавшего за соответствующий календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. При этом необходимо учитывать, что заработная плата работника (включая оклад, дополнительные выплаты, премии, районные коэффициенты, коэффициенты и др.), выплачиваемая за счет всех источников, не должна быть меньше МРОТ.

**ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. Согласно ст. 129 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
2. Заработная плата работника бюджетного учреждения складывается из трех составных частей:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы (оклад, должностной оклад или ставка);

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и др.);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата, в состав которой входят компенсационные выплаты, не должна быть ниже минимального размера оплаты труда. Такие выплаты, как районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка за работу в соответствующих местностях, включаются в минимальный размер оплаты труда.

**ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ**

1. В соответствии со ст. 60.2. ТК РФ «с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности), за дополнительную оплату». Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).
2. Порядок оплаты такой работы предусмотрен ст. 151 ТК РФ, согласно которой «при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2. ТК РФ)».

Таким образом, в виду того, что минимальная заработная плата полагается за выполнение норм труда, трудовых обязанностей, то дополнительная работа за рамками обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должна оплачиваться сверх этого минимума, в связи с этим необходимо начислять заработную плату за расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение должностей, выполняющему дополнительную работу в порядке совмещения, доплату за такую работу сверх МРОТ.

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РАЗМЕРЕ НИЖЕ МРОТ

1. В соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий месяц и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). Поэтому если работник отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (например, находился на больничном, в ежегодном отпуске), то в таких случаях оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени, поэтому заработная плата совместителей, работников, трудящихся в режиме неполного рабочего времени, должна быть не менее соответствующей доли минимального размера оплаты труда.

ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА

К ЕЖЕГОДНОМУ ОТПУСКУ И МРОТ

1. При расчете единовременной выплаты к ежегодному отпуску работника учитывается фактический заработок работника без учета доплаты до МРОТ.