

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«ДОМ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Г. КАЗАНИ**

УТВЕРЖДАЮ

директор МБУ «ДРО» г.Казани

Мамаева Г.Р.

«15» 08

20 12



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о заработной плате**

**в «Доме работников образования» г.Казани**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и распространяется на всех сотрудников Муниципального бюджетного учреждения «Дом работников образования» города Казани (далее – Учреждение).

1.2. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. В Учреждении установлена тарифная система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (оклад). Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием Учреждения.

В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, надбавки и гранты, иные компенсационные и социальные выплаты.

Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание Учреждения.

1.4. Руководителям, специалистам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем Учреждения, и количеству отработанного времени.

1.5. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели; для совместителей – исходя из 16-часовой рабочей недели и 3,2-часового рабочего дня.

1.6. Заработная плата в Компании состоит из:

тарифной ставки (оклада);

доплат.

1.7. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях.

1.8. 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%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

1.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

1.10. Время простоя по вине работника не оплачивается.

## 2. СИСТЕМА И ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. В Учреждении устанавливается тарифная система оплаты труда, форма оплаты труда — простая повременная. Размер заработной платы Работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей).

2.2. Расчет размера часовой тарифной ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в соответствующем периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (величину продолжительности рабочего дня).

### 3. ПОРЯДОК ЗАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц — 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

3.2. Денежные средства в счет заработной платы перечисляются в безналичном порядке на лицевые счета работников в банке.

3.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

3.4. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

3.5. Работникам начисляются компенсации при выполнении работы в условиях, которые отклоняются от нормальных.

3.5.1. За совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника в размере 50 процентов должностного оклада по основной работе.

3.5.2. За выполнение работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов часовой ставки;

- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов часовой ставки.

3.5.3. За выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни:

- в размере 100 процентов часовой ставки – если работа в выходной или

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере 200 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. За выполнение работ в ночное время. За работу в ночную смену Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 40 процентов часовой ставки. В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.6. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 2.5.1–2.5.4. настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

3.7. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается