

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска - детский сад №21 «Звездочка»**

ПРИНЯТО:

Протокол общего собрания работников
МАДОУ города Нижневартовска ДС
№21 «Звездочка»

№ 6 от 31.05.2023

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ города
Нижневартовска ДС №21 «Звездочка»
Г.А. Крамчанинова

Приказ от 8 июня 2023г.№194

ПОЛОЖЕНИЕ

**о минимальном размере оплаты труда (МРОТ) муниципального автономного
дошкольного учреждения г. Нижневартовска ДС №21 «Звездочка»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Положение о минимальном размере оплаты труда (МРОТ) муниципального автономного дошкольного учреждения г. Нижневартовска ДС №21 «Звездочка» регулирует вопросы установления минимального размера оплаты труда работникам в соответствии с требованиями законодательства и разработано в соответствии с :
- ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ ;
- 1.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — это законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц. МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования (статья 3 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ).
- 1.3. 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. В соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников (ч. 2 ст. 7 Конституции РФ, абз. 2 ст. 130, ч. 1 ст. 133 ТК РФ) 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.
- 1.4. 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)
- 1.5. Уровень минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе регулирует трехстороннее соглашение о минимальной заработной плате от 31.03.2016 «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе».

2. РАЙОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, СЕВЕРНЫЕ НАДБАВКИ И МРОТ

2.1. В состав МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ) не включаются [районные коэффициенты и процентные надбавки](#), начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ([Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П).

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. 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).

3.2. Зарплата 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 выплаты).

3.3. Зарплата, 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.

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ

4.1. 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).

4.2. 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)».

5. В составе зарплаты (части зарплаты), не превышающей МРОТ (минимальной зарплаты в субъекте РФ), не учитываются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни ([ст. ст. 60.2, 129, ч. 1, 3 ст. 133, ч. 1 - 4, 11 ст. 133.1, ст. ст. 149, 151 - 154](#) ТК РФ),
- 5.1. 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.

6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РАЗМЕРЕ НИЖЕ МРОТ

- 6.1. 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
- 6.2. Доплата до МРОТ работникам производится на основании приказа руководителя с учетом уровня заработной платы работников при условии, если работник полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА К ЕЖЕГОДНОМУ ОТПУСКУ И МРОТ

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения руководителем МАДОУ и действует до принятия нового Положения.
- 8.2. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, если иное не установлено, вступают в силу в порядке, предусмотренном для Положения. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, доводятся до сведения указанных в нем лиц не позднее двух недель с момента вступления его в силу.