

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида
№ 1»

г. Тобольска

 Т.Д.Колычева
«09» января 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 1»
г. Тобольска
от «09» января 2018 г. № 2-А

**Положение**

о системе оплаты труда работников

Муниципального автономного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида № 1»

г. Тобольска

г. Тобольск

2018 г.

1. Общие положения

1.1. Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 1" г. Тобольска (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
- Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Законами и иными нормативными актами Тюменской области;
- Муниципальными правовыми актами;
- Приказом Комитета по образованию администрации города Тобольска № 343-п от 24.11.2014г. «Об утверждении положения о системе оплаты труда в муниципальных автономных образовательных организациях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования»;
- положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;
- положения о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей муниципальных автономных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;
- Уставом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 1" г. Тобольска (далее – Учреждение);
- Коллективным договором Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.2. Положение принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения и вступает в силу после его утверждения директором.

1.3. Настоящее положение Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 1" г. Тобольска» (далее по тексту Учреждение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности, улучшении результатов деятельности работников Учреждения, установления единого порядка оплаты труда работников, а также усиления социальной защиты работников, стимулирования труда и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.5. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников, реализующих основную образовательную программу Учреждения и другие образовательные программы дошкольного образования, порядок формирования окладов, установление повышающих коэффициентов, доплат на обеспечение книгоиздательской продукции, выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором.

1.6. Положение вступает в силу после принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с первичной профсоюзной организацией, утверждения директором и действует неограниченное время.

1.7. Основные понятия, используемые в данном Положении:

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, подвергающихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсующего характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – это минимальный оклад (должностной оклад) ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат.

1.8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением и Коллективным договором в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, города Тобольска, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним муниципальными правовыми актами.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств выделенных Учреждению Учредителем в рамках муниципального задания на текущий финансовый год и части внебюджетного фонда Учреждения.

2.2. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средства, выделенные Учредителем на выполнение муниципального задания, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

- на заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ).

2.3. Расчет фонда оплаты труда

2.3.1. Расчетный фонд оплаты труда Учреждения (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$ФОТр = S_{бдж} + S_{дхд}$, где:

$S_{бдж}$ – объем бюджетных средств;

$S_{дхд}$ – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3.2. Объем бюджетных средств ($S_{бдж}$) формируется за счет средств на:

- содержание детей, присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S_1 ;

- обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S_2 ;

по следующей формуле:

$S_{бдж} = S_1 + S_2$.

2.3.3. Фонд оплаты труда отражается в бюджетном плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд).

2.3.4. Расчетный фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не менее 80% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S_1).

2.3.5. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 90% и не более 98% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S2).

2.3.6. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$$\text{ФОТ1} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}.$$

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.3.7. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.3.7. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам Учреждения, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

- б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

- г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

- е) ежемесячная поощрительная доплата:

- за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;

- за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени.

2.3.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в Учреждении дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

- а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

- в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.3.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения из средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг и платных услуг, приносящей доход деятельности, осуществляется директором Учреждения в соответствии с Положением об оказании платных образовательных услуг.

Фонд оплаты труда Учреждения из средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг и платных услуг, приносящей доход деятельности, формируется для

оплаты труда директора Учреждения, главного бухгалтера, бухгалтера и других работников Учреждения, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

2.4. Распределение базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу

2.4.1. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

2.4.2. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

2.4.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая¹:

- а) педагогических работников;
- б) административно-управленческий персонал Учреждения;
- в) учебно-вспомогательный персонал Учреждения;
- г) младший обслуживающий персонал Учреждения;
- д) медицинский персонал.

2.4.4. Руководитель Учреждения (директор) формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

- а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.4.5. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпункте «а» пункта 2.4.3. настоящего Положения;
- в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

2.4.6. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);
- б) квалификационной категории педагога (А);
- в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

2.4.7. Повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

- а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами, практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов – 1,05.

2.4.8. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А)

устанавливаются в размере:

- а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:
 - в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15,
 - в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную после 1 января 2011 года - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную до 1 января 2011 года - 1,05.

2.4.9. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

- а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов – 1,15;
- б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья:

- детей с ограниченными возможностями здоровья от 1 до 5 – 1,05;
- детей с ограниченными возможностями здоровья от 6 до 10 – 1,10;
- детей с ограниченными возможностями здоровья от 11 и выше – 1,15.

2.4.10. Повышающий коэффициент за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,2.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

2.5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Учреждения стимулирующих выплат (премий).

2.5.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией Управляющего совета Учреждения по представлению руководителя (директора) Учреждения.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

2.5.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

2.5.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения, определяются в Положении «О премировании и стимулировании работников МАДОУ «Детский сад № 1» г. Тобольска».

2.6. Отчисление в централизованный фонд Учредителя для стимулирования труда руководителей образовательных организаций

2.6.1. Комитет по образованию администрации города Тобольска (далее по тексту Учредитель), формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей образовательных организаций, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 + \dots + \text{ФОТ}_n) \times K_{\text{цст}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ - централизованный фонд стимулирования труда в образовательной организации;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательной организации;

$K_{\text{цст}}$ - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда

образовательных организаций в централизованный фонд.

2.6.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда Учреждения в централизованный фонд (Кцст) устанавливается приказом Комитета по образованию администрации города Тобольска в размере, не превышающем 0,05 от фонда оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. В Учреждении устанавливается штатно - окладная система оплаты труда для всех работников:

- Административно-управленческого персонала;
- Учебно-вспомогательного персонала;
- Младшего обслуживающего персонала;
- Медицинского персонала;
- Педагогических работников.

3.2. Оплата труда работников в Учреждении включает:

- Должностной оклад (согласно штатному расписанию);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями органов государственной власти 15%;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания - 21,7%;
- доплаты, предусмотренные п.2.3.7 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе оплата за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни);
- доплаты при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличение объема работы;
- доплаты и выплаты согласно Коллективному договору
- доплаты за выполнение дополнительного объема работы, расширение зоны, совмещение должностей;
- выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (в том числе оплата за работу в ночное время, в выходные, праздничные дни, за работу с детьми с детьми ОВЗ);
- оказание платных образовательных и платных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением).

3.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением, Коллективным договором и отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.4. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций в соответствии с приказом Учредителя, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.5. Заработная плата работников, полностью отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума, установленного по Тюменской области для трудоспособного населения.

3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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 не менее двойной дневной или часовой ставки (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.

4. Формирование оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя (директора) Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утвержденным приказом Комитета по образованию администрации города Тобольска.

Трудовой договор с руководителем (директором) Учреждения заключается с органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательной организации, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

4.1.1. Система оплаты труда руководителя (директора) учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) единовременные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда.

4.1.2. Размер должностного оклада руководителя (директора) Учреждения определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$ДОр = ДОср \times K$, где:

ДОр - должностной оклад руководителя образовательной организации;

ДОср - средняя величина должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в данной организации на одну ставку;

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя, установленной для Учреждения.

4.1.3. В случае изменения размера должностного оклада руководителя (директора) Учреждения вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя (директора).

4.2. Оплата труда административно-управленческого персонала Учреждения:

4.2.1. Заместителя директора включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию от 10 до 30 % ниже оклада директора);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти 15%;

- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;
- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- премии (согласно положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

4.2.2. Главного бухгалтера включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию, на 10-30 % ниже оклада директора);
- районный коэффициент к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 15 %;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;
- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- премии (согласно положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- доплата за оказание платных образовательных услуг и платных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением).

4.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала:

4.3.1. Заведующего хозяйством включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);
- районный коэффициент к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 15 %;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;
- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- премии (согласно положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.3.2. Бухгалтера включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);

- районный коэффициент к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 15 %;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7;
- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- премии (согласно положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- доплата за оказание платных образовательных услуг и платных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением).

4.3.3. Специалист по кадрам, делопроизводитель включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);
- районный коэффициент к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 15 %;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7;
- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- премии (согласно положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

4.3.4. Шеф-повар включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);
- районный коэффициент к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 15 %;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7;
- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- премии (согласно положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.4. Оплата труда педагогических работников:

4.4.1. Оплата труда старшего воспитателя включает:

- должностной оклад (размер должностного оклада старшего воспитателя рассчитывается по следующей формуле):

ДОст. в. = ОБаз.(В) x К x А + Д, где:

ДОст.в.- должностной оклад старшего воспитателя;

ОБаз (В) – базовый оклад воспитателя, устанавливаемый директором образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

К – повышающий коэффициент за количество групп в образовательной организации:

- до 8 групп – до 1,2;

- от 9 до 11 групп – до 1,25;

- от 12 и выше – до 1,3.

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Д - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти 15%;

- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;

- премии (согласно Положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);

- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;

- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;

- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

- оказание платных образовательных услуг и платных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением);

- единовременное денежное вознаграждение в размере 26 000 рублей педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с учреждением.

4.4.2. Оплата труда воспитателей и других педагогов – специалистов включает:

А) должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

ДОп=Обаз(п)хАхПхО+Д, где:

ДОп- должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

Д - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

повышающие коэффициенты к базовому окладу:

б) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС 1,05;

в) квалификационной категории педагога;

Квалификационная категория	Коэффициент
высшая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,20
высшая, присвоенная до 1 января 2011 года	1,15
первая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,10
первая, присвоенная до 1 января 2011 года	1,05

г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О) в размере - 1,15;

д) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья:

детей с ограниченными возможностями здоровья от 1 до 5 – 1,05;

детей с ограниченными возможностями здоровья от 6 до 10 – 1,10;

детей с ограниченными возможностями здоровья от 11 и свыше – 1,15;

е) за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,2.

- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти 15%;

- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;

- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;

- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;

- премии (согласно Положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);

- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

- оказание платных образовательных и платных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением);

- единовременное денежное вознаграждение в размере 26 000 рублей педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с учреждением;

- другие выплаты компенсирующего характера согласно действующего трудового законодательства.

Указанные доплаты выплачиваются к заработной плате по основному месту работы и не применяются повторно при совмещении должностей.

4.4. Оплата труда медицинского персонала:

4.5.1. Заведующего медицинским кабинетом, старшей медицинской сестры, медицинской сестры включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию (включает базовый оклад);

- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти 15%;

- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;

- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;

- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- премии (согласно Положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- другие выплаты компенсирующего характера согласно действующего трудового законодательства.

Указанные доплаты выплачиваются к заработной плате по основному месту работы и не применяются повторно при совмещении должностей.

4.5. Оплата труда младшего обслуживающего персонала:

4.5.1. Няня, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);
- районный коэффициент к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 15 %;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;
- ежемесячная доплата за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц не зависимо от фактически отработанного времени;
- премии (согласно Положения о порядке премирования и материального стимулирования работников Учреждения);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

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

5.2. Запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения за текущий месяц не реже чем через каждые полмесяца в денежной **форме 11 числа каждого месяца и аванс 26 числа** каждого месяца.

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

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

5.6. Изменение размера оплаты труда работников Учреждения, осуществляется на основании изменений или дополнительных соглашений, внесенных в трудовой договор в установленном законом порядке.

5.7. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация:

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

2) 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного органа работников.

5.9. Заработная плата зачисляется на расчетный счет Работника, открытый в банке (банковская карточка).

5.10. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

5.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.12. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

5.13. 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.

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

5.14. Во всех случаях определения размеров средней заработной платы работников в расчет включаются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, независимо от источников выплат.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Расчет среднего заработка производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.16. 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.

5.17. 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.

5.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (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 дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.19. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.20. Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.21. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

5.22. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.23. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами.

5.25. 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 одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение действует неопределенный срок.

6.2. Изменения и дополнения к Положению оформляются в письменном виде в установленном порядке и (или) в форме приложения к нему.

6.3. Изменения и дополнения к Положению вступают в силу после утверждения приказом директора.