



## 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 40 – Центр развития ребенка" 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»;
- Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Законами и иными нормативными актами Тюменской области;
- Муниципальными правовыми актами;
- Положением Комитета по образованию администрации города Тобольска «О системе оплаты труда в муниципальных автономных образовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;
- Уставом Образовательной организации;
- Коллективным договором Образовательной организации;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад №40 – Центр развития ребенка" г. Тобольска» (далее по тексту Образовательная организация) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности, улучшении результатов деятельности работников Образовательной организации, 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 Образовательной организации в целом.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников, реализующих основную общеобразовательную программу Образовательной организации 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.

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

### 1.6. Основные понятия, используемые в данном Положении:

**Заработная плата** - (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера (доплаты, выплаты 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 компенсационного характера,), стимулирующие выплаты (премии и иные поощрительные выплаты).

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

**Базовый оклад** (базовая ставка заработной платы) – это минимальный оклад ставка заработной платы работника Образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность педагогического персонала или иного персонала, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Образовательной организации осуществляется в пределах объема средств выделенных Образовательной организации Комитетом по образованию администрации города Тобольска (далее – Учредитель) на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год и части внебюджетного фонда Образовательной организации.

2.2. Образовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, выделенных 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 Образовательной организации, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ).

2.3. Расчет фонда оплаты труда:

2.3.1. Расчетный фонд оплаты труда Образовательной организации (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, приносящей доход деятельности.

2.3.2. Объем бюджетных средств (Сбдж) 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) - S1;

– обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S2

по следующей формуле:  $Sбдж = S1 + S2$

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

2.3.4. Расчетный фонд оплаты труда Образовательной организации, 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 (S1).

2.3.5. Фонд оплаты труда Образовательной организации, формируемый 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 Образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц.):  
 $ФОТ1 = ФОТ1б + ФОТ1ст + ФОТсоц.$

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

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

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в п.2.5.1. настоящего Положения и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

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

Фонд оплаты труда Образовательной организации из средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда директора Образовательной организации, главного бухгалтера, бухгалтера и других работников

Образовательной организации, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

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

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).

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

2.4.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог);
- административно-управленческий персонал Образовательной организации (директор, главный бухгалтер, заместитель директора, заместитель директора по административно-хозяйственной части);
- учебно-вспомогательный персонал Образовательной организации (бухгалтер, специалист по кадрам, делопроизводитель, заведующий хозяйством, шеф-повар, помощник воспитателя, техник-электрик);
- младший обслуживающий персонал Образовательной организации (няня, машинист по стирке белья и ремонту одежды, кастелянша, повар, кухонный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электрик, сантехник, плотник);
- медицинский персонал (заведующий медицинским кабинетом, старшая медсестра, медсестра).

2.4.5. Директор Образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание Образовательной организации 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.

2.4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Образовательной организации для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

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

- а) квалификационной категории педагога (А);
- б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах в группах интегрированного пребывания детей (О):
  - от 1 до 5 – 1,05;
  - от 6 до 10 – 1,10;
  - от 11 и свыше – 1,15;

в) 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;

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

д) должностные оклады педагогических работников включает размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей;

2.4.8. Размеры должностных окладов работников Образовательной организации, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением, Коллективным договором и иными локальными правовыми актами Образовательной организации и отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Образовательной организации.

2.4.9. В случае изменения фонда оплаты труда в Образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Образовательной организации в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.4.10. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Образовательной организации с учетом особенностей организации образовательной деятельности может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Образовательной организации с физическими и (или) юридическими лицами, в

пределах бюджетной сметы Образовательной организации и плана финансово-хозяйственной деятельности Образовательной организации.

2.5. Распределение социальной части расчетного фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на услугу по содержанию.

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

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинам и 55 лет женщинам, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тысячи рублей;
- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, в размере:
  - за почетное звание СССР или Российской Федерации «заслуженный работник», соответствующее профилю выполняемой работы – 3900 рублей в месяц;
  - за нагрудный знак «Отличника народного просвещения» – 700 рублей;
  - за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 700 рублей;
  - ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей;
  - ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей;
- материальная помощь по заявлению работника в размере от 500 до 10 000 рублей в зависимости от жизненной ситуации работника.

2.5.2. При формировании социальной части фонда оплаты труда в Образовательной организации 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 социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. В Образовательной организации устанавливается штатно-окладная система оплаты труда:

- Административно-управленческого персонала;

- Учебно-вспомогательного персонала;
- Младшего обслуживающего персонала;
- Педагогического персонала;
- Медицинского персонала.

3.2. Оплата труда работников в Образовательной организации включает:

- должностной оклад (согласно штатному расписанию);
- ежемесячные выплаты работникам, имеющим государственные награды (в том числе установленные Коллективным договором);
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты за выполнение дополнительного объёма работы, расширенные зоны, совмещение должностей;
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (в том числе оплата за работу в выходные, праздничные дни, за работу с детьми с детьми ОВЗ);
- премии и выплаты стимулирующего характера (согласно Положению о порядке премирования и стимулирования работников Образовательной организации);
- 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%;
- оказание платных образовательных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением).

3.3. Заработная плата работника, полностью отработавшего в течение месяца и выполнявшего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате.

3.4. 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. Порядок формирования оплаты труда работников Образовательной организации**

4.1. Оплата труда директора Образовательной организации устанавливается Учредителем на основании соответствующего Положения.

4.2. Оплата труда административно-управленческого персонала Образовательной организации включает:

##### **4.2.1. главного бухгалтера:**

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию, на 20% ниже оклада директора);
- премии (согласно положению о премировании работников Образовательной организации);
- 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%;
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- оказание платных образовательных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением);

##### **4.2.2. заместителя директора:**

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию),
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц;
- ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей;
- премии (согласно положению о порядке премирования и стимулирования работников Образовательной организации);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- 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%;

##### **4.2.3. заместителя директора по административно-хозяйственной части:**

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);

- премии (согласно положению о порядке премировании и стимулирования работников Образовательной организации;
- 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%.

**4.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала Образовательной организации (бухгалтер, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, делопроизводитель, шеф-повар, техник-электрик, помощник воспитателя) включает:**

- должностной оклад;
- премии (согласно положению о порядке премировании и стимулирования работников Образовательной организации;
- ежемесячные доплаты, установленные Коллективным договором Образовательной организации:
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей;
- ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей;
- за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 700 рублей;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 4% по результатам проверки проведения специальной оценки условий труда; 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%;
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- оказание платных образовательных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением).

**4.4. Оплата труда педагогических работников Образовательной организации:**

**4.4.1. Оплата труда старшего воспитателя включает:**

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

$Д_{Ост.в.} = О_{Баз(в)} \times К \times А + Л$ , где:

$Д_{Ост.в.}$  – должностной оклад старшего воспитателя;

$О_{Баз(в)}$  – 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;
- Л- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей;
- премии (согласно положению о порядке премировании и стимулирования работников Образовательной организации);
- ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц;
- ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей;
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной решением органов государственной власти – 15%;
- законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания – 21,7%;
- оказание платных образовательных 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 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:

$ДОп = Обаз(п) \times А \times О + Л$ , 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;
- О - повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах;
- Повышающие коэффициенты к базовому окладу:

- Л - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей;
  - а) квалификационной категории педагога;
  - б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О) в размере:
    - от 1 до 5 – 1,05;
    - от 6 до 10 – 1,10;
    - от 11 и выше – 1,15;
  - в) 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;
  - г) за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,2;
- за нагрудный знак «Отличник народного просвещения» – 700 рублей в месяц;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц;
- ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей.
- премии (согласно положению о порядке премировании и стимулирования работников Образовательной организации);
- 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%;
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- оказание платных образовательных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением);
- единовременное денежное вознаграждение в размере 26000 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 действующему трудовому законодательству.

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

#### 4.4.3. Оплата труда музыкального руководителя включает:

Должностной оклад музыкального руководителя рассчитан по формуле:  
 ДОП= Обаз (п) А+ О +Л, где :

а) квалификационной категории педагога;  
 б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О) в размере:

от 1 до 5 – 1,05;

от 6 до 10 – 1,10;

от 11 и свыше – 1,15;

г) 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;

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

– Л - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей;

– премии (согласно положению о порядке премировании и стимулирования работников Образовательной организации);

– компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

– ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц;

– ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 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%;

– оказание платных образовательных 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 Образовательной организацией;

– другие выплаты компенсирующего характера согласно действующему трудовому законодательству;

#### 4.4.4. Оплата труда инструктора по физической культуре включает:

Должностной оклад инструктора по физической культуре рассчитан по формуле:  $ДОП = \text{Обаз} (п) A + O + Л$ , где :

а) квалификационной категории педагога;

б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О) в размере:

- от 1 до 5 – 1,05;
- от 6 до 10 – 1,10;
- от 11 и свыше – 1,15;

г) 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;

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

- Л - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей;
- премии (согласно положению о порядке премировании и стимулирования работников Образовательной организации);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц;
- ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 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%;
- оказание платных образовательных 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 Образовательной организацией;
- другие выплаты компенсирующего характера согласно действующему трудовому законодательству;

#### 4.4.5. Оплата труда учителя-логопеда включает:

Должностной оклад учителя-логопеда рассчитан по формуле:

ДОП= Обаз (п) А+ О, где :

- а) квалификационной категории педагога;
- б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О) в размере:
  - от 1 до 5 – 1,05;
  - от 6 до 10 – 1,10;
  - от 11 и свыше – 1,15;

г) 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;

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

- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц;
- ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей;
- премии (согласно положению о порядке премировании и стимулирования работников Образовательной организации);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим Трудовым законодательством;
- 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%;
- оказание платных образовательных 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 Образовательной организацией;
- другие выплаты компенсирующего характера согласно действующему трудовому законодательству.

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

#### 4.4.6. Оплата труда педагога-психолога включает:

Должностной оклад педагога-психолога рассчитан по формуле:

ДОП= Обаз (п) А+ О, где :

- а) квалификационной категории педагога;
- б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О) в размере:
  - от 1 до 5 – 1,05;
  - от 6 до 10 – 1,10;
  - от 11 и свыше – 1,15;

г) 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;

- в) за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,2;
- премии (согласно положению о порядке премирования и стимулирования работников Образовательной организации);
  - ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц;
  - ежемесячная доплата за Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей;
  - компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
  - 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%;
  - оказание платных образовательных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением);
  - единовременное денежное вознаграждение в размере 26000 рублей педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Образовательной организацией;
  - другие выплаты компенсирующего характера согласно действующему трудовому законодательству.

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

**4.5. Оплата труда медицинского персонала** (заведующего медицинским кабинетом, старшей медицинской сестры, медицинской сестры) включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);
- ежемесячная доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц;
- премии (согласно положению о порядке премировании и стимулирования работников Образовательной организации);
- 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%;
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- другие выплаты компенсирующего характера согласно действующему трудовому законодательству;

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

**4.6. Оплата труда младшего обслуживающего персонала:**

4.6.1. Оплата труда **повара, кухонного рабочего, машиниста по стирке белья и ремонту одежды, кастелянши, уборщика производственных с служебных помещений, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (сантехника, электрика, плотника)** включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);
- премии (согласно положению о порядке премирования и стимулирования работников Образовательной организации);
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - 4%, по результатам оценки условий труда;
- 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%;
- другие выплаты компенсирующего характера согласно действующему трудовому законодательству;

4.6.2. **Оплата труда няни** Образовательной организации включает:

- должностной оклад (размер согласно штатному расписанию);
- премии (согласно положению о порядке премирования и стимулирования работников Образовательной организации);
- 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%;
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- другие выплаты компенсирующего характера согласно действующему трудовому законодательству;

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

## **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 РФ.

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 Образовательной организации за текущий месяц не реже чем через каждые полмесяца в денежной форме 10 числа каждого месяца и аванс 25 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 Образовательной организации, 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 выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

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, не зависимо от источников выплат.

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

Расчет среднего заработка производится в соответствии с Постановлением правительства РФ «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 указанный в настоящей статье 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 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.

5.24. 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 пятидесятой 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.

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.

## **6. Заключительное положение**

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.