


**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
"Детский сад комбинированного вида № 49"  
г. Тобольска

Махмутова А.Р.   
«09» сентября 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения "Детский сад  
комбинированного вида № 49"  
г. Тобольска

от «09» сентября 2023 г. № 6

**Положение о системе оплаты труда в  
Муниципальном автономном дошкольном  
образовательном учреждении "Детский сад  
комбинированного вида № 49"  
г. Тобольска**

г. Тобольск, 2023

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 49» г. Тобольска (далее – образовательная организация).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним муниципальными правовыми актами.

## 2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации (ФОТ) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$ФОТ = S_{бдж} + S_{дхд}$ , где:

$S_{бдж}$  – объем бюджетных средств;

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

2.3. 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:

$S_{бдж} = S_1 + S_2$ .

2.4. В случае осуществления образовательной организацией приносящей доход деятельности формирование фонда оплаты труда в соответствующей части осуществляется согласно локальным правовым актам образовательной организации.

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

### **3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей образовательных организаций**

3.1. Департамент по образованию Администрации города Тобольска (далее - департамент по образованию) формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей образовательных организаций, по следующей формуле:

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

ФОТ цст - централизованный фонд стимулирования труда в образовательной организации;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательной организации;

Кцст - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательной организации в централизованный фонд (Кцст) устанавливается распорядительным актом департамента по образованию в размере, не превышающем 0,05.

3.3. Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи департамента по образованию.

3.4. Распределение централизованного фонда стимулирования труда руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций.

3.5. Стимулирующие выплаты (премии) руководителям образовательных организаций производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям;

- а) выполнение муниципального задания образовательной организации;
- б) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;
- в) развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей);
- г) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;
- д) эффективность воспитательной системы образовательной организации;
- е) повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;
- ж) обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации.

3.6. При распределении централизованного фонда стимулирования труда образовательных организаций (ФОТ<sub>цст</sub>) дополнительно учитываются и возмещаются образовательным организациям:

3.6.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда:

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;

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;

дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.6.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей образовательных организаций, в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

#### **4. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации**

4.1. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу, составляет не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу.

4.2. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 80% и не более 98% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу.

4.3. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

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

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

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

4.3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 4.15 настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

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

4.5. 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).

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

педагогических работников;

административно-управленческий персонал образовательной организации; учебно-вспомогательный персонал образовательной организации; младший обслуживающий персонал образовательной организации; медицинский персонал.

4.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание 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.

4.8. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей

4.9. Должностной оклад главного бухгалтера образовательной организации устанавливается в размере, не превышающем 90% и не ниже 50% от должностного оклада руководителя образовательной организации.

4.10. 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;

осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательной организации  
установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.11. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), осуществляются с учетом:

- а) квалификационной категории педагога (А);
- б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

4.12. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,20;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10.

4.13. 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.

4.14. Повышающий коэффициент за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности - 1,20.

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

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

4.15.2 ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, 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 - 4 700 рублей в месяц;
- б) за ученую степень кандидата наук - 3 900 рублей в месяц;
- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3 900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации

«Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5 800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2 300 рублей в месяц.

4.16. Выплата педагогическому работнику образовательной организации, предусмотренная пунктом 4.15.1 настоящего Положения, производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

Выплаты работникам образовательных организаций, предусмотренные пунктом 4.15.2 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании распорядительного акта руководителя образовательной организации по письменному заявлению работника образовательной организации.

4.17. При формировании социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

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;

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

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.

4.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров образовательных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) определяется распорядительным актом департамента по образованию в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Тобольска.

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

## **5. Определение размера должностного оклада педагогических работников**

5.1. 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).

5.2. Должностной оклад педагогического работника (за исключением старших воспитателей, учителей-логопедов, педагога-психолога) рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = \text{Обаз}(п) \times А \times О$ , 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.

5.3. Должностной оклад педагогического работника (учитель-логопед, педагог-психолог) рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = \text{Обаз}(п) \times А$ , 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;

5.4. Должностной оклад старшего воспитателя рассчитывается по следующей формуле:

$ДОст.в. = \text{Обаз}(в) \times К \times А$ , где:

ДОст.в. - должностной оклад старшего воспитателя;

Обаз(в) - базовый оклад воспитателя, устанавливаемый руководителем 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.

## **6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации**

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий).



6.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются Управляющим советом образовательной организации, состав и положение которой утверждается приказом директора Учреждения по представлению руководителя образовательной организации.

6.3 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в положении о порядке премирования (материального стимулирования) работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 49" г. Тобольска

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

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с работниками образовательной организации:

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

7.2. Оплата труда работников в Учреждении включает:

- Должностной оклад;
- 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%;
- премии и выплаты и стимулирующего характера (согласно положению о порядке премирования (материального стимулирования) работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 49" г. Тобольска;
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ежемесячные выплаты работникам, имеющим государственные награды (в том числе установленные Коллективным договором)
- работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями работодателя производятся следующие выплаты
  - за выполнение с его письменного согласия дополнительной работы в течении установленной продолжительности рабочего дня ( смены) наряду с работой , определенной трудовым договором по другой или такой же профессии (должности):
  - за совмещение профессий (должностей) (то есть работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором,

выполняется дополнительная работа по другой профессии (должности));

– за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ (то есть работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняется дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности);

– за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.3. Заработная плата работников, полностью отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного по Тюменской области.

7.4. 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 отражается в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

7.5. Единовременные выплаты (материальная помощь) работникам образовательных организаций производятся:

- в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) – в размере от 5000,00 рублей, при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- в связи с продолжительной болезнью – в размере от 5000,00 рублей, при предъявлении копии медицинского заключения;

- в связи с бракосочетанием, стихийным бедствием и др. в размере от 5000 рублей.

Решение об осуществлении единовременной выплаты (материальная помощь) в отношении работника образовательной организации принимается директором на основании его письменного заявления.

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

## **8. Оплата труда руководителя образовательной организации**

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

## **9. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

9.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

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

9.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе на основании приказа Учредителя.

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

9.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной или электронной форме каждого работника:

- 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, 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.

9.5 Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

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

Заработная плата выплачивается работникам Учреждения за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 7 числа каждого месяца и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или

нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

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

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

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

9.10. 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 (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

-если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

9.11. 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.

9.12. 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, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие). Расчет среднего заработка производится в соответствии с Постановлением правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.13. 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.

9.14. 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 в ближайшую дату выплаты заработной платы при подаче работодателю соответствующих документов.

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

сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной 4 часовой тарифной ставки;

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

9.16. 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.

9.17. 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.

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

9.19. 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.

9.20. 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.

## **10. Заключительное положение**

10.1. Настоящее положение действует неопределенный срок.

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

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