

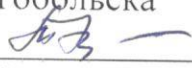
СОГЛАСОВАНО

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

 Маслова И.Б.
"25" мая 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

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

 Т.Н.Федосеева
"25" мая 2016 г.



**Положение
о системе оплаты труда
в муниципальном автономном дошкольном образовательном
учреждении "Детский сад комбинированного вида № 49" г. Тобольска,
реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного
образования**

г.Тобольск, 2016г

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, реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска).

1.2. Положение «О системе оплаты труда работников в Муниципальном автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 49" 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 организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;
- положения о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей образовательных организаций, общеобразовательную программу дошкольного образования»;
- положением о порядке премирования материального стимулирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 49" г. Тобольска ;
- Уставом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 49" г. Тобольска (далее - Учреждение);
- Коллективным договором Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Расчетный фонд оплаты труда МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска(ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$\text{ФОТр} = \text{Сбдж} + \text{Сдхд}$, где:

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на: содержание детей, присмотр и уход за детьми в МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска, осуществляющем 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:

$\text{Сбдж} = \text{S1} + \text{S2}$.

2.3. Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете казенного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд).

2.4. Расчетный фонд оплаты труда МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска, 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).

2.5. Фонд оплаты труда МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска, 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).

2.6. Фонд оплаты труда МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска, 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 МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.7. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

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

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам, директору 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 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска, 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 надбавка за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 700 рублей в месяц;

- за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей в месяц.

2.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях 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.

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

2.10. 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).

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

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

2.12. 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.

2.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации 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 2.11. настоящего Положения;
- в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

2.14. 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 (О).

¹По подпункту а-д пункта 2.11 перечень должностей работников устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно на основании единых квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривающих распределение должностей работников по соответствующим категориям.

2.15. 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.

2.16. 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.

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

2.18. 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 случае изменения фонда оплаты труда МАДОУ "Детский сад №49" г.Тобольска 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.

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;
- 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 стимулирующего характера (согласно положению о премировании и стимулировании работников Учреждения);
- 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.

3.4. 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.

3.5.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.

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.

4.Исчисление оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения.

4.1. Оплата труда **директора** Учреждения устанавливается Учредителем на основании соответствующего Положения.

4.2.Оплата труда административно-управленческого персонала (главный бухгалтер) включает:

- должностной оклад (размер ,согласно , штатного расписания, на 10-40 % ниже оклада директора);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- доплата за оказание дополнительных платных образовательных услуг (в размере 4% установленном соответствующим Положением).

4.3.Оплата труда административно-управленческого персонала (заместитель директора) включает:

- должностной оклад (размер ,согласно , штатного расписания, на 10-40 % ниже оклада директора);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

4.4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала (заведующая хозяйством) включает:

- должностной оклад (размер согласно , штатного расписания, на 30-60 % ниже оклада директора);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;

- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.5. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер) включает:

- должностной оклад;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

4.6. Оплата труда учебного - вспомогательного персонала (специалист по кадрам) включает:

- должностной оклад;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);

гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.7. Оплата труда учебного - вспомогательного персонала (делопроизводитель) включает:

- должностной оклад;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);

гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.8. Оплата труда учебного- вспомогательного персонала (шеф-повар) должностной оклад (размер, согласно, штатного расписания);

- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

4.9. Оплата труда старшего воспитателя включает:

- должностной оклад (включает базовый оклад, доплату за образование, доплату за категорию);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- доплата за оказание дополнительных платных образовательных услуг (в размере 3% установленном соответствующим Положением)
- Доплата в размере 700руб за Нагрудный знак «Почетный работник общего образования» Российской Федерации
- единовременное вознаграждение педагогическим работникам при достижении пенсионного возраста в размере 26 000 рублей вне зависимости от продолжения или прекращения с ним трудовых отношений.

4.10. Оплата труда воспитателей включает:

- должностной оклад (включает базовый оклад, доплату за категорию;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;

- ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- доплата за оказание дополнительных платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением 49%);
- единовременное вознаграждение педагогическим работникам при достижении пенсионного возраста в размере 26 000 рублей вне зависимости от продолжения или прекращения с ним трудовых отношений.

4.11. Оплата труда педагогов-специалистов, инструктор по физическому воспитанию, педагога-психолога, музыкального руководителя включает:

- должностной оклад (включает базовый оклад, доплату за категорию);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;
- доплата за оказание дополнительных платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением, 49%);
- единовременное вознаграждение педагогическим работникам при достижении пенсионного возраста в размере 26 000 рублей вне зависимости от продолжения или прекращения с ним трудовых отношений.

4.12. Оплата труда учителя-логопеда включает:

- должностной оклад (включает базовый оклад, доплату за категорию, доплату за работу с детьми с ОВЗ);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

- доплата за оказание дополнительных платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением 24,5%);
- единовременное вознаграждение педагогическим работникам при достижении пенсионного возраста в размере 26 000 рублей вне зависимости от продолжения или прекращения с ним трудовых отношений.

4.13. Оплата труда медицинского персонала (старшая медицинская сестра, медсестра)

Учреждения включает:

- должностной оклад (размер согласно , штатного расписания);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- доплата за оказание дополнительных платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением 15%);
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.14. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (няня) включает:

- должностной оклад (размер, согласно, штатного расписания);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.15. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (повар, кухонный работник , машинист по стирке белья, уборщица ,служебных помещений, кастелянша ,кладовщик, вахтер, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания) включает:

- должностной оклад (размер, согласно, штатного расписания);
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;

- премии (согласно положению о премировании работников Учреждения);
- гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

4.16. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.17.Работнику (в т.ч. работающему по совмещению согласно заявления согласия на исполнение дополнительной работы), выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей)или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или)объема дополнительной работы.

4.17. Работнику по его заявлению может быть выплачена материальная помощь из экономии ФОТ или внебюджетных источников. Сумма материальной помощи определяется работодателем в зависимости от имеющихся денежных средств и обстоятельствами конкретного работника.

5. Распределение фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на образовательную услугу.

5.1.Фонд оплаты труда, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу (ФОТ2) обеспечивает осуществление доплат работникам, задействованным в реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

5.2.Размеры доплат за участие в предоставлении общедоступного и бесплатного дошкольного образования, производимых из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств на образовательную услугу, устанавливаются директором Учреждения исходя из численности детей(при норме 15детей на одну ставку)..

6.Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

6.1.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.

6.2. 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.

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

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной 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.

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 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.

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

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

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

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

6.7.При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного органа работников.

6.8.Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором либо выплачивается в кассе Учреждения.

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

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

6.11.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.

6.12.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.

6.13. 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».

6.14. 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.

6.15. 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.

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

сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

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.

6.17. 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.

6.18. 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.

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

6.20. 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.

6.21. 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.

7. Командировки.

7.1. При направлении сотрудника в командировку за ним сохраняется средний заработок. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Учреждении.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того Работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

7.2. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Денежный аванс (суточные) на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения, питания и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства Работнику не выплачиваются в случае, если Учреждение по заключенному договору оплачивает принимающей организации организационные взносы, которые уже включают оплату за проживание, питание и иные дополнительные расходы.

7.3. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне

постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения директора Учреждения.

Размеры расходов, связанных с командировкой, определяются Положением «О направлении работников в служебные командировки» и Коллективным договором.

8.Заключительное положение.

8.1.Настоящее положение действует неопределенный срок.

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

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