

N 87-15

Рассмотрено и принято
на заседании Общего собрания (конференции) работников и обучающихся
ГАПОУ «Тетюшский государственный колледж гражданской защиты»,
протокол № 4 от 02.12.2015г.

СОГЛАСОВАНО *[подпись]*
Председатель Первичной профсоюзной
организации работников и студентов
колледжа
Протокол собрания № 4 от 02.12.2015г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ
государственный колледж
Т.Ю.Адаева
Приказ № 193 от 03.12. 2015г.

Положение об оплате труда работников ГАПОУ «Тетюшский государственный колледж гражданской защиты»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении размера нормативов финансовых затрат, применяемых при расчете субвенций местным бюджетам на реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных организаций.

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан (далее - работников образования) определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Размер базового оклада работников образования определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования на соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования (таблица 1).

ЧЕТЫРЕХРАЗРЯДНАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Классификация	1	2	3	4
Классификация	1,0	1,23	1,43	1,5

оклад работника образования (за исключением педагогического работника, оклад которого определен пунктом 2.6 настоящей статьи, оклад которого определен пунктом 2.6 настоящей статьи):

$$O_b = T_1 \times K_{m_i} + P,$$

где:

O_b - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника;

T_1 - тарифная ставка первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования; K_{m_i} - соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

P - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями должностей профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников первого - четвертого квалификационных уровней образовательных организаций в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

2.5. Базовый оклад педагогического работника общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций (кроме должностей профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня общеобразовательных организаций), организаций дополнительного образования художественно-эстетической, многопрофильной и спортивной направленности, профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, исчисляется по формуле:

$$O_b = T_1 \times K_{m_i} \times K_{m_j} + P,$$

где:

K_{m_j} - повышающий коэффициент приоритета отрасли;

P - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

Размер повышающего коэффициента приоритета отрасли применяется для расчета базового оклада педагогических работников дошкольных учреждений и педагогических работников общеобразовательных учреждений (кроме должностей профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня общеобразовательных учреждений) и составляет:

для работников, имеющих основное общее образование, среднее общее образование и среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), - 1,000;

для работников, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, - 1,166;

для работников, имеющих высшее образование - бакалавриат, - 1,223;

для работников, имеющих высшее образование - специалитет или магистратура, - 1,166.

Размер повышающего коэффициента приоритета отрасли применяется для расчета базового оклада педагогических работников профессиональных образовательных организаций и составляет 1,050, организаций дополнительного образования художественно-эстетической, многопрофильной и спортивной направленности и составляет 1,155.

Размер повышающего коэффициента приоритета отрасли применяется для расчета базового оклада педагогических работников образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и составляет 1,210.

2.6. Базовый оклад работника отрасли образования учреждений молодежной политики и государственного учреждения "Республиканский центр физической культуры и юношеского спорта Министерства по делам молодежи и спорту Республики Татарстан" исчисляется по формуле:

$$O_b = T_1 \times K_{m_i} \times K_{m_jmp},$$

повышающий коэффициент приоритета отрасли.

шающего коэффициента приоритета отрасли применяется для расчета базового оклада работников образования и составляет 1,7.

платы труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения должности, в соответствии с таблицей 2.

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАНИЯ РАЗРЯДОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности

общее образование, среднее общее образование

среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"

если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, то устанавливается разряд по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) высшим образованием

образованием по программам подготовки специалистов среднего звена, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий уровню образования.

если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается фактически имеющемуся уровню образования.

если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий уровню образования.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗРЯДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Наименование должности	Диапазон разрядов
Вожатый	1 - 4
Помощник воспитателя	1
Секретарь учебной части	1 - 4

Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень	
Дежурный по режиму	2 - 4
Младший воспитатель	1 - 2
Второй квалификационный уровень	

Диспетчер образовательного учреждения	1 - 4
Старший дежурный по режиму	2 - 4

Функционально-квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень	
Инструктор по труду	2 - 4
Инструктор по физической культуре	2 - 4
Музыкальный руководитель	2 - 4
Старший вожатый	2 - 4
Второй квалификационный уровень	
Инструктор-методист	3 - 4
Концертмейстер	2 - 4
Педагог дополнительного образования	2 - 4
Педагог-организатор	2 - 4
Социальный педагог	2 - 4
Тренер-преподаватель	2 - 4
Специалист по работе с молодежью	2 - 4

Специалист по социальной работе с молодежью	2 - 4
Третий квалификационный уровень	
Воспитатель	2 - 4
Мастер производственного обучения	2 - 4
Методист	3 - 4
Педагог-психолог	2 - 4
Старший инструктор-методист	3 - 4
Старший педагог дополнительного образования	3 - 4
Старший тренер-преподаватель	3 - 4
Четвертый квалификационный уровень	
Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	2 - 4
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	2 - 4
Руководитель физического воспитания	2 - 4
Старший воспитатель	3 - 4
Старший методист	3 - 4
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	3 - 4
Учитель	2 - 4

Учитель-дефектолог	3 - 4
Учитель-логопед (логопед)	3 - 4

Функционально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, организации, реализующей государственные полномочия по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	3 - 4
Второй квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню)	3 - 4

Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	3 - 4
Третий квалификационный уровень	
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	3 - 4

4. НОРМА ЧАСОВ ЗА БАЗОВУЮ СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (БАЗОВЫЙ ОКЛАД) РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с Постановлением №678 от 24.08.2010г.

5. НОРМАТИВНОЕ КОЛИЧЕСТВО УСЛУГ ЗА ЧАС БАЗОВОЙ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (БАЗОВОГО ОКЛАДА), ОКАЗЫВАЕМОЕ РАБОТНИКАМИ ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования определяется в соответствии с Постановлением №678 от 24.08.2010г.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

6.1. Оклад педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала организаций образования рассчитывается по формуле:

$$O = \sum O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} \times K,$$

где:

O - оклад (ставка заработной платы) педагогического и учебно-вспомогательного персонала;

H_f - фактическое количество часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками организаций образования;

(в ред. Постановления КМ РТ от 29.10.2014 N 791)

Y_f - фактическое количество услуг, оказываемое работниками образования;

H_N - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования, установленная разделом 4 настоящего Положения;

Y_N - нормативное количество услуг, оказываемое педагогическими работниками и учебно-вспомогательным персоналом;

K - коэффициент компенсации на переходный период, обеспечивающий доведение фактического количества оказываемых услуг до нормативного значения.

6.2. При оказании педагогическими работниками услуг различным категориям потребителей оклад педагогического работника рассчитывается как сумма оплат труда по каждой категории потребителей.

6.3. Единица измерения услуг, оказываемых педагогическими работниками образования, соответствует единице измерения норматива финансовых затрат на оказание указанного вида услуг.

6.4. Должностной оклад работников образования рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N},$$

где O_d - должностной оклад работников образования.

7. ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ

7.1. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость включают в себя:
выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;
выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

7.2. Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена принимаются равными постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

7.3. Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 300 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

7.4. Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена рассчитываются по формуле:
(в ред. Постановления КМ РТ от 29.10.2014 N 791)

$$B_{nz}^{pt} = \sum O_b \times D_{pt} \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N},$$

выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена;

надбавки за проверку письменных работ (проверку тетрадей).

Размеры надбавок за проверку письменных работ (проверку тетрадей) приведены в таблице 3 настоящего Положения.

Размер надбавки педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам за проверку работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ (ПРОВЕРКУ ТЕТРАДЕЙ) В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПО ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Наименование работы	Размер надбавки, процентов	
	в общеобразовательных организациях	в профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена
2	3	4
тетрадей в начальных классах, по русскому языку и литературе, родному языку, математике	20,0	6,0
письменных работ по	12,0	3,0

у языку		
письменных работ по обществознанию, истории, физике, географии	6,0	1,5
работ по прочим предметам		1,5

за ведение учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками по формуле:

$$B_{nz}^{zk} = \sum T_l \times D_{zk},$$

выплаты за ведение учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками;

надбавки за ведение учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками.

Уровень надбавки за ведение учебными кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями определяется уровнем соответствия содержания дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета при оснащенности кабинета учебными пособиями и учебными материалами, соответствующими требованиям к оснащению образовательного процесса.

Уровень надбавки за ведение учебными кабинетами, лабораториями, музеями составляет 8 процентов.

Уровень надбавки за ведение учебными мастерскими, спортивными залами и учебно-опытными участками составляет 15 процентов. Уровни надбавки за ведение учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, учебно-опытными участками в течение педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, музеев размер выплат за обеспечение работы учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, музеев рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивной лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

Уровни надбавки за ведение учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, учебно-опытными участками за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями рассчитываются

$$B_{nz}^{rk} = \sum O_b \times D_{rk},$$

где:

B_{nz}^{rk} - размер выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями;

D_{rk} - размер надбавки за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размер надбавки за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями составляет 5 процентов.

7.9. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическим объединением рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

8. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

8.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

8.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за специфику образовательной программы;

выплаты за управление структурным подразделением;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за сложность и напряженность работы.

8.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

V_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - размер базового оклада (должностного оклада);

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 4 постановления №678 от 24.08.2010г.

Работникам дошкольных образовательных организаций, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, предоставляются дополнительные выплаты за квалификационную категорию, которые рассчитываются по формуле:

$$V_{kk_{доп}} = O_d \times D_{kk_{доп}},$$

где:

$V_{kk_{доп}}$ - дополнительные выплаты за квалификационную категорию;

O_d - размер базового оклада (должностного оклада);

$D_{kk_{доп}}$ - размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию.

Размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию составляет:

для работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 25 процентов;

для работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 30 процентов;

для работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 35 процентов.

Работникам общеобразовательных организаций и работникам межшкольных учебных комбинатов профессиональной квалификационной группы педагогических работников, а также работникам организаций, реализующих государственное полномочие по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности профессиональной квалификационной группы педагогических работников, относящимся к третьему и четвертому квалификационным уровням, профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений, относящимся к первому квалификационному уровню, предоставляются дополнительные выплаты за квалификационную категорию, которые рассчитываются по формуле:

$$V_{kk_{доп}} = O_d \times D_{kk_{доп}},$$

где $V_{kk_{доп}}$, O_d , $D_{kk_{доп}}$ используются в вышеуказанных значениях.

Размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию составляет: для работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 2,5 процента; для работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10 процентов; для работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 25 процентов. Работникам организаций дополнительного образования детей, относящимся к профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников, предоставляются дополнительные выплаты за квалификационную категорию, которые рассчитываются по формуле:

$$V_{kk_dep} = O_1 \times D_{kk_dep},$$

где:

V_{kk_dep} - дополнительные выплаты за квалификационную категорию;

O_1 - размер базового оклада (должностного оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

D_{kk_dep} - размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию.

Размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию составляет:

для работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,5 процента;

для работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, - 3 процента.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

8.5. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются работникам образования в отдельных образовательных организациях за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) и рассчитываются по формуле:

$$V_{sop} = \sum O_b \times D_{sop} \times \frac{H_{f_sop} \times Y_f}{H_N \times Y_N}$$

или

$$V_{sop} = O_d \times D_{sop} \times \frac{H_{f_sop}}{H_N},$$

где:

$V_{\text{зоп}}$ - выплаты за специфику образовательной программы;

$D_{\text{зоп}}$ - размер надбавки за специфику образовательной программы. Размеры надбавок за специфику образовательной программы приведены в таблице 5 настоящего Положения;

N - фактическое количество часов работы работников образования в отдельных образовательных организациях с определенными категориями воспитанников (обучающихся).

8.6. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников в образовательных организациях с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

8.7. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Таблицей №5 Постановления №678 от 24.08.2010г. установлены РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СПЕЦИФИКУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

8.8. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений и рассчитываются по формуле:

$$V_{\text{pz}} = (O + O_d) \times D_{\text{pz}},$$

где:

V_{pz} - выплата за наличие государственных наград (почетных званий);

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий).

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 10 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 8 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 4 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом министра образования и науки Российской Федерации (министра образования Российской Федерации), в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 4 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных наград (почетных званий) и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к настоящему Положению.

8.9. Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам образования, имеющим две и более государственных награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника образования.

8.10. Выплаты за управление структурным подразделением предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений и рассчитывается по формуле:

$$B_{usp} = O \times D_{usp},$$

где:

B_{usp} - выплаты за управление структурным подразделением;

D_{usp} - размер надбавки за управление структурным подразделением.

Размеры надбавок за управление структурным подразделением приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА УПРАВЛЕНИЕ СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ

Квалификационные уровни профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений	Группа по оплате труда руководителя организации	Размер надбавки, процент
1	-	4,5
2	-	7,5
3	1	87,0
	2	87,0
	3	68,5
	4	61,0
	вне группы	52,0

8.11. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = (O + O_d) \times D_s,$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 7 настоящего Положения.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности вспомогательного персонала второго уровня	1 - 2	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	1 - 4	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	1 - 3	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

8.12. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

8.13. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице 8 Постановления №678 от 24.08.2010г.

Примечание. В стаж педагогической работы включается:

время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и организациях, осуществляющих

социальное обслуживание для взрослых, методистов организационно-методического отдела организаций здравоохранения Республики Татарстан; время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации по программам подготовки специалистов среднего звена в следующем порядке:

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;
педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:
время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах Территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;
время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации по программам подготовки специалистов среднего звена, имеющих государственную аккредитацию.

8.14. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технология, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
мастерам производственного обучения;
педагогам дополнительного образования;
педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;
методистам;

педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

8.15. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

8.16. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

8.17. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8.18. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

8.19. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в отдельных образовательных организациях за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) и рассчитываются по формуле:

Размеры надбавок за сложность и напряженность работы приведены в таблице 9 Положения, предусмотренного Постановлением №678 от 24.08.2010г.

Таблица 9

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ РАБОТЫ

Основание назначения надбавки за сложность и напряженность работы	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	Должности педагогических работников	1 - 4	42,0

<p>в дошкольных образовательных организациях, в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, и в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</p>	<p>должности руководителей подразделений</p>	<p>1 - 2</p>	<p>42,0</p>
---	--	--------------	-------------

8.20. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

8.21. Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций утверждаются руководителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

8.22. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

8.23. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{k_j} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

где:

B_{k_j} - выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

I_{ij} - отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности по j -му работнику;

K_i - относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

m - численность работников организации.

8.24. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

8.25. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

8.26. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

FI_i - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

8.27. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

8.28. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i}$$

где:

VK_i - весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

8.29. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования приведен в таблице 9 настоящего Положения в соответствии с Постановлением №678 от 24.08.2010г. Таблицей 10 данного Постановления определен ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ.

8.30. Типовые критерии эффективности деятельности организации и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных организаций утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

8.31. Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

8.32. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

8.33. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

9. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

9.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителей организаций устанавливается учредителем образовательной организации один раз в год на основании тарификации основного персонала по состоянию на 1 января года, предшествующего году установления должностного оклада руководителю, на основании трудового договора в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемой им организации. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), выплаты за внеаудиторную занятость и отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников (персонала).

Должностной оклад руководителей организаций молодежной политики устанавливается учредителем организации молодежной политики один раз в год на основании тарификации основного персонала, а также при изменении тарификации основного персонала в связи с повышением заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Татарстан, на основании трудового договора в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемой им организации. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников (персонала).

9.3. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Примерные перечни должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются учредителями организаций.

9.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

9.5. Должностной оклад руководителей образовательных организаций и организаций молодежной политики рассчитывается по формуле:

$$O_{d.r} = \frac{\sum_{j=1}^n (O + O_d + B_{nz}^{kr} + B_{nz}^{pt} + B_{nz}^{zk} + B_{nz}^{rk} + B_{sm} + B_{kk} + B_{sop} + B_{pz} + B_{ysp} + B_s)}{h} \times 2 \times K_{got}$$

где:

$O_{дг}$ - должностной оклад руководителя организации;

h - количество ставок основного персонала;

$K_{гот}$ - коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций, принимаемый согласно таблице 10 настоящего Положения.

(в ред. Постановления КМ РТ от 29.10.2014 N 791)

Таблица 11

КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ГРУППАМ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ

(в ред. Постановления КМ РТ от 29.10.2014 N 791)

Группа по оплате труда руководителей организаций	Значение коэффициента по группам оплаты труда руководителей организаций
1	1,00
2	0,90
3	0,75
4	0,65
Вне группы	0,55

9.6. Группа по оплате труда руководителей организации определяется на основании объемных характеристик деятельности образовательной организации и организации молодежной политики, представленных в таблицах 11, 12 настоящего Положения.

Таблица 12 приведены ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ГРУППУ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.7. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей.

9.7.1. При отсутствии в организации основного персонала, заработная плата руководителя организации устанавливается по всем выплатам, предусмотренным работникам, относящимся к профессионально-квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений первого квалификационного уровня.

9.7.2. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год учредителем организации образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

9.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления по подчиненности образовательной организации за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

9.7.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по:

общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

профессиональным образовательным организациям по программам подготовки

специалистов среднего звена - по списочному составу на 1 января;

детским домам, образовательным организациям, имеющих интернат для детей-сирот и

детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

организациям дополнительного образования детей и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в организациях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365:

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза в неделю, с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

9.7.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы 12 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

9.7.6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

9.9. Руководитель организации может устанавливать заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности работников и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательной организации, сформированного в соответствии с пунктом 11.3 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

9.10. Учредитель организации может устанавливать руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности организаций, определенных на основании критериев эффективности деятельности организаций и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательной организации, сформированного в соответствии с пунктом 11.3 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

9.11. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю организации может быть создана комиссия по распределению средств на выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя организации, состав и полномочия которой определяются учредителем организации. В случае образования комиссии руководитель и заместители руководителя организации вправе присутствовать на ее заседаниях и

давать необходимые пояснения. Решения комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается нормативно-правовой акт учредителя о стимулировании руководителя и заместителей руководителя организации.

9.12. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации и учредителем, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до одного года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера организации, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности организаций.

(в ред. Постановлений КМ РТ от 30.12.2010 N 1175, от 29.10.2014 N 791)

10. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

10.1. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

10.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.3. Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{sm} = (O_1 + O_{dl}) \times D_{sm},$$

где:

B_{sm} - выплата специалистам за работу в сельской местности;

$O_1(O_{dl})$ - размер оклада (должностного оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

D_{sm} - размер надбавки специалистам за работу в сельской местности.

Размер надбавки специалистам за работу в сельской местности составляет 25 процентов.

10.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:

(в ред. Постановления КМ РТ от 10.03.2015 N 140)

$$B_{kh} = O_b(O_d) \times D_{kh} \times H_{fk} / H_N,$$

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены

выплаты компенсационного характера.

10.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

10.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 0,04 базового оклада.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,
ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии государственных учреждений Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии государственных учреждений Республики Татарстан (далее - работники культуры) определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

2.1. Размер базового оклада работника культуры определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников культуры, искусства и кинематографии на соответствующий межразрядный коэффициент

тарифной сетки по оплате труда работников культуры.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников культуры, искусства и кинематографии устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников культуры определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников культуры, искусства и кинематографии, приведенной в таблице 1 настоящего Положения.

ЧЕТЫРЕХРАЗРЯДНАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Разряд	1	2	3	4
Кoeffициенты	1,0	1,23	1,43	1,5

Оклад работника культуры (за исключением работника отрасли культуры учреждений молодежной политики, 2.5 настоящего Положения) исчисляется по формуле:

$$O_b = T_1 \times K_{mi},$$

где O_b — базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников культуры;

T_1 — ставка (оклад) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников культуры;

K_{mi} — соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников культуры.

Оклад работника отрасли культуры учреждений молодежной политики и государственного учреждения "Республика Татарстан" по делам молодежи и спорту Министерства по делам молодежи и спорту Республики Татарстан" исчисляется по формуле:

$$O_b = T_1 \times K_{mi} \times K_{mjpr},$$

где K_{mjpr} — повышающий коэффициент приоритета отрасли.

Значение повышающего коэффициента приоритета отрасли применяется для расчета базового оклада работников культуры и составляет 1,7.

Ставка заработной платы работников культуры устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для выполнения обязанностей, в соответствии с таблицей 2.

**ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ КУЛЬТУРЫ
РАЗЯДОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности

Основное общее и среднее общее образование

Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена

Высшее образование - бакалавриат

Высшее образование - специалитет или магистратура

Если занимаемая должность не требует высшего образования или среднего профессионального образования специалистов среднего звена, по должностям, занимаемым лицами с высшим образованием или средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему звену.

Если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

Если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от основного, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗЯДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Функционально-квалификационная группа должностей технических исполнителей

Наименование должности	Диапазон разрядов
Продавец билетов	1

Функционально-квалификационная группа должностей работников культуры среднего звена

Наименование должности	Диапазон разрядов
Работники билетными кассами	1 - 2
Работники кассовой кассирской	2
Работники кассирской	2 - 4
Работники организаторской	2 - 4

Функционально-квалификационная группа должностей работников культуры ведущего звена

Наименование должности	Диапазон разрядов
Работники кассирской	2 - 4
Работники библиотекарской	3 - 4
Работники библиотекарской	3 - 4
Работники организаторской-концертмейстерской	2 - 4
Работники операторской	2 - 4

художник-декоратор	2 - 4
--------------------	-------

функциональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений культуры

Наименование должности	Диапазон разрядов
руководящий отделом (сектором) музея	3 - 4
руководящий отделом (сектором) библиотеки	3 - 4
художник (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	2 - 4
художник-постановщик	2 - 4
главный руководитель	2 - 4

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Должностной оклад работников культуры рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_n},$$

где O_d — должностной оклад работников культуры;

O_b — базовое количество часов работы работников культуры;

H_f — количество часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников культуры, принимаемая в соответствии с Трудовым законодательством.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату выполненной работы.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

интенсивность и высокие результаты работы;

объем работы по профилю;

квалификационную категорию;

количество выполняемых работ;

и другие поощрительные выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

специфику деятельности;

управление;

получение почетных званий, государственных наград.

Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в квалификационных характеристиках присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе подразделений.

Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O(O_d) \times D_{kk},$$

где B_{kk} — выплаты за квалификационную категорию;

$O(O_d)$ — коэффициент надбавки за квалификационную категорию.

Коэффициент надбавки за квалификационную категорию приведен в таблице 3 настоящего Положения.

Установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
----------------------------	----------------------------

профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры ведущего звена	
первая категория	5,0
вторая категория	7,5
третья категория	12,5

за специфику деятельности предоставляются работникам профессионально-квалификационных групп культуры среднего состава в отдельных учреждениях и рассчитываются по формуле:

$$B_{sd} = O_b(O_d) \times D_{sd} \times H_{fsd} / H_N,$$

за специфику деятельности;

надбавки за специфику деятельности;

время отработанное время, по которому предусмотрена выплата за специфику деятельности.

надбавок за специфику деятельности приведены в таблице 4 настоящего Положения.

должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении (надбавки за специфику деятельности, утверждается каждым учреждением по согласованию с выборным профсоюзным представительством [представителем интересов работников]).

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СПЕЦИФИКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

назначение надбавки за специфику деятельности	Наименование профессионально-квалификационной группы	Размер надбавки, процентов
в учебных заведениях системы социального	должности работников	4,5

в школах, школах-интернатах, средних специальных учебных заведениях для детей (учащихся, инвалидов), имеющих недостатки в физическом или психическом развитии; библиотеках школ для детей и подростков (учащихся), нуждающихся в особых условиях обучения; детских домах и школах-интернатах, для детей-инвалидов, оставшихся без попечения родителей, других детей; учреждениях; библиотеках психиатрических больниц; в условиях строгим и усиленным наблюдением; библиотеках	культуры среднего звена	
	должности работников культуры ведущего звена	4,5

Надбавки за управление предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы должностей работни-
ководящего состава и рассчитываются по формуле:

$$B_{\text{usp}} = O_b \times D_{\text{usp}}$$

где B_{usp} — надбавка за управление;

O_b — коэффициент надбавки за управление.

Размеры надбавок за управление приведены в таблице 5 настоящего Положения.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА УПРАВЛЕНИЕ

Профессионально-квалификационная группа	Основание назначения надбавки за управление	Диапазон надбавок, процентов
Работники культуры, искусства и спорта ведущего звена	должность с производным наименованием "главный"	5

составе учреждений кинематографии	должность в учреждении, отнесенном к 1-й группе по оплате труда руководителя	30 - 40
	должность в учреждении, отнесенном ко 2-й группе по оплате труда руководителя	25 - 30
	должность в учреждении, отнесенном к 3-й группе по оплате труда руководителя	20 - 25
	должность в учреждении, отнесенном к 4-й группе по оплате труда руководителя	17 - 20
	должность в учреждении, не отнесенном к группам по оплате труда руководителя	15 - 17

за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в прс группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O(O_d) \times D_{pz}$$

за наличие почетных званий, государственных наград;

надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, почетных званий автономных респ социалистических Республик составляет 8 процентов.

за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных респ социалистических Республик составляет 10 процентов.

званий, государственных наград, за наличие которых работникам культуры, искусства и кинематографии п выплаты, приведен в приложении к настоящему Положению.

размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения по награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных званий, государс одному из почетных званий, государственных наград по выбору работника.

за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификац

длительности работы по профилю с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности по формуле:

$$B_s = O(O_d) \times D_s,$$

за стаж работы по профилю;

надбавки за стаж работы по профилю.

Надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 6 настоящего Положения.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Профессионально-квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Квалификационная группа должностей в области искусства и кинематографии среднего звена	от 3 до 6 лет	1,5
	от 6 до 10 лет	2,0
	от 10 до 15 лет	2,5
	свыше 15 лет	3,5
Квалификационная группа должностей в области искусства и кинематографии ведущего звена	от 3 до 6 лет	1,5
	от 6 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	5,0
	свыше 15 лет	6,5

Изменение (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня вступления в силу настоящего Положения на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в у

необходимого документа, подтверждающего стаж.

За качество выполняемых работ устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на результаты работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждаются его руководителем по согласованию с государственно-общественным характером управления учреждением. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждениями и условиями осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами.

За качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

за качество выполняемых работ j-му работнику;

платы труда, предусмотренной на выплаты за качество выполняемых работ;

установленный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

критериев оценки эффективности деятельности;

работников учреждения.

Значение критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различных учреждений.

Значение критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), определяется в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), от которого берется значение отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значение критерия эффективности ниже наихудшего значения значения отнормированного критерия принимает значение отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

Значение критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

оказанный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

ное значение критерия эффективности деятельности;

ое значение критерия эффективности деятельности;

ое значение критерия эффективности деятельности.

оказанный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия ра

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

ии коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее
ется наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

вой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

ный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников культуры
го Положения.

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР
ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ

ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
Профессионально-квалификационная группа должностей технических исполнителей	
продажа билетов	5
Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
продажа билетов кассами	35
работники костюмерной	35
инженер	35
инженер	35
Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры ведущего звена	
художник	40
библиотекарь	42
библиотекарь	45
инженер-концертмейстер	40
инженер	40
декоратор	45
Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений культуры	

И отделом (сектором) музея	50
И отделом (сектором) библиотеки	50
дирижер, балетмейстер, хормейстер)	55
ер-постановщик	55
енный руководитель	55

5.22. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ специалистов и служащих, составляет не менее 40 процентов в общеобразовательных организациях, не менее 26 процентов - в организациях, реализующих государственные полномочия по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности, межшкольных учебных комбинатах, дошкольных образовательных организациях, не менее 20 процентов - в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не менее 15 процентов - в организациях дополнительного образования детей и не менее 10 процентов - в иных организациях образования, физической культуры и спорта и учреждениях молодежной политики от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) работникам по основному месту работы.

5.23. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д.

5.24. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

5.25. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы работников культуры, искусства и кинематографии среднего, ведущего звена и руководящего состава, и рассчитываются по формуле:

$$B_{sm} = O_1(O_{dl}) \times D_{sm},$$

где:

B_{sm} - выплата специалистам за работу в сельской местности;

$O_1(O_{dl})$ - размер оклада (должностного оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников культуры, искусства и кинематографии;

D_{sm} - размер надбавки специалистам за работу в сельской местности.

Размер надбавки специалистам за работу в сельской местности составляет 25 процентов.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах,

работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:

$$V_{kh} = O_b(O_d) \times D_{kh} \times H_{fk} / H_N,$$

где:

V_{kh} - выплаты компенсационного характера;

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_N - норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников культуры, принимаемая согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

6.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании специальной оценки условий труда в размере не более 0,24 базового оклада.

6.8. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ
И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Татарстан (далее - медицинские и фармацевтические работники) определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

**2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

2.1. Размер базового оклада медицинских и фармацевтических работников определяется

как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских и фармацевтических работников на соответствующий межразрядный коэффициент тарифной сетки по оплате труда медицинских и фармацевтических работников.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских и фармацевтических работников устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) медицинских и фармацевтических работников определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских и фармацевтических работников, приведенной в таблице 1 настоящего Положения.

ЧЕТЫРЕХРАЗРЯДНАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

	1	2	3	4
ставки	1,0	1,23	1,43	1,5

Оклад медицинских и фармацевтических работников (за исключением медицинских и фармацевтических работников, оклад которых определен пунктом 2.5 настоящего Положения) исчисляется по формуле:

$$O_b = T_1 \times K_{mi},$$

где O_b — базовый оклад (должностного оклада, ставки заработной платы) медицинских и фармацевтических работников;
 T_1 — ставка (оклад) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских и фармацевтических работников;
 K_{mi} — устанавливаемый межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских и фармацевтических работников учреждений молодежной политики и государственного центра физической культуры и юношеского спорта Министерства по делам молодежи и спорту Республики Татарстан"

$$O_b = T_1 \times K_{mi} \times K_{mjmp},$$

где K_{mjmp} — устанавливаемый коэффициент приоритета отрасли.

Установленный коэффициент приоритета отрасли применяется для расчета базового оклада медицинских и фармацевтических работников учреждений молодежной политики и составляет 1,7.
 Ставка заработной платы (оклад) медицинских и фармацевтических работников устанавливается согласно требованиям к уровню оплаты труда соответствующей должности, в соответствии с таблицей 2.

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКИМ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ РАЗРЯДОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности

Основное общее и среднее общее образование

Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена

Высшее образование - бакалавриат

Высшее образование - специалитет или магистратура

Если занимаемая должность не требует высшего образования или среднего профессионального образования работников среднего звена, по должностям, занимаемым лицами с высшим образованием или средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему звену.

Если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования. Если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от основного, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗРЯДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Первоначально-квалификационная группа должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня приве-

Наименование должности	Диапазон разрядов
	1
Мойщица	1
Медицинская сестра по уходу за больными	1
Лаборантка	1

Вторично-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала приведена н

Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень	
Инструктор по лечебной физкультуре	2
Санитарный дезинфектор	1 - 2
Второй квалификационный уровень	
Медицинская сестра диетическая	2
Третий квалификационный уровень	
Медицинская сестра	2
Медицинская сестра палатная (постовая)	2

медицинская сестра по физиотерапии	2
медицинская сестра по массажу	2
Четвертый квалификационный уровень	
медицинская сестра процедурной	2
Пятый квалификационный уровень	
медицинская сестра	2
фельдшер (медицинская сестра)	2

Классификационно-квалификационная группа должностей врачей и провизоров приведена ниже:

Наименование должности	Диапазон разрядов
Вторая квалификационная группа	
специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3-му и 4-му квалификационным уровням)	4

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Оклад медицинских и фармацевтических работников рассчитывается по формуле:

$$O(O_d) = O_b \times \frac{H_f}{H_N},$$

...ной оклад медицинских и фармацевтических работников;
... количество часов работы медицинских и фармацевтических работников;
... часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) медицинских и фармацевтических работников,
... кодексом Российской Федерации.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

... стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному рез
... выполненную работу.

... стимулирующего характера включают в себя:

... интенсивность и высокие результаты работы;

... работы по профилю;

... квалификационную категорию;

... количество выполняемых работ;

... поощрительные выплаты.

... интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

... профилю деятельности;

... интенсивность работы;

... поощрение;

... присвоение почетных званий, государственных наград.

... квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим г

... сными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе пр
... групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O(O_d) \times D_{kk},$$

... за квалификационную категорию;

... надбавки за квалификационную категорию.

... за квалификационную категорию приведены в таблице 3 настоящего Положения.

... (содержание) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения)
... комиссия.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
Категория	3,0
Категория	6,0
Категория	10,0
Профессионально-квалификационная группа должностей врачей и провизоров	
Категория	6,0
Категория	10,0
Категория	20,0

специфику деятельности предоставляются работникам профессионально-квалификационной групп должностей работников в отдельных учреждениях и рассчитываются по формуле:

$$B_{sd} = O_b \times D_{sd} \times H_{fsd} / H_N,$$

специфику деятельности;

надбавки за специфику деятельности;

отработанное время, по которому предусмотрена выплата за специфику деятельности.

за специфику деятельности приведены в таблице 4 настоящего Положения.

должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделены надбавки за специфику деятельности, утверждается каждым учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным уполномоченным представлять интересы работников).

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СПЕЦИФИКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Назначение надбавки за специфику деятельности	Наименование профессионально-квалификационной группы	Размер надбавки, процентов
образовательных для детей с возможностями	медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	15
	средний медицинский и фармацевтический персонал	15
	врачи и провизоры	15
КМ РТ от 29.10.2014 N 791)		
образовательных	средний медицинский и фармацевтический персонал	55
	врачи и провизоры	55

на управление предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы должностей работ фармацевтического персонала и рассчитываются по формуле:

$$B_{usp} = O(O_d) \times D_{usp}$$

на управление;

надбавки за управление.

надбавки за управление приведены в таблице 5 настоящего Положения.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА УПРАВЛЕНИЕ

Классификационная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процент
первого медицинского персонала	5	20

за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в прс группы должностей медицинских и фармацевтических работников, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O(O_d) \times D_{pz}$$

наличие почетных званий, государственных наград;

надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, почетных званий автономных респ республических Республик составляет 8 процентов.

за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных респ республических Республик составляет 10 процентов.

ных званий, государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам п

меты, приведен в приложении к настоящему Положению.

размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения по

ды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, две и более государственные награды, выплата за на

наград устанавливается по одному из почетных званий, государственных наград по выбору работника.
 сложность работы предоставляются по должностям работникам профессионально-квалификационных групп должностного фармацевтического персонала, врачей и провизоров и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O(O_d) \times D_{sr}$$

сложность работы;

надбавки за сложность работы.

надбавки за сложность работы приведены в таблице 6 настоящего Положения.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ РАБОТЫ

Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процентов
фармацевтический персонал	2	1,5
	3	3,0
	4	4,5
	5	10,0
	1 - 2	5,0

стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп работ по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O(O_d) \times D_s$$

стаж работы по профилю;

надбавки за стаж работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 7 настоящего Положения.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Профессионально-квалификационной группы	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
фармацевтический персонал первого	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	4,0
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
фармацевтический персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
	от 3 до 5 лет	5,0
	от 5 до 10 лет	7,5
	от 10 до 15 лет	9,0
	свыше 15 лет	10,0

(изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со ,
на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в у
необходимого документа, подтверждающего стаж.

качество выполняемых работ устанавливаются работникам профессиональных квалификационных гру
квалификационных работников по основному месту работы по результатам труда за определенный период врем
на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки
учреждений.

оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждаются руководителем учреждения по
государственно-общественный характер управления учреждением. Конкретные значения критериев оценки
учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учрежде
порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормат
ивными документами.

качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

качество выполняемых работ j-му работнику;

выплат труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

критерий i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

критериев оценки эффективности деятельности;

работников учреждения.

критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различно
в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), од
значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия э
значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принима
значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимаетс

значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика критерия).

Критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где значение критерия эффективности деятельности;

значение критерия эффективности деятельности;

значение критерия эффективности деятельности.

Критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия ра

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее значимый коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

где совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности медицинских и фармацевтических учреждений, приведенных в таблице 8 настоящего Положения.

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ
И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня	
	5
(мойщица)	5
медицинская сестра по уходу за больными	5
фельдшер	5
2. Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
Первый квалификационный уровень	
инструктор по лечебной физкультуре	35
санитар-дезинфектор	35
Второй квалификационный уровень	
сестра диетическая	37
Третий квалификационный уровень	

сестра	40
сестра палатная (постовая)	40
сестра по физиотерапии	40
сестра по массажу	40
Четвертый квалификационный уровень	
	45
сестра процедурной	45
Пятый квалификационный уровень	
медицинская сестра	50
фельдшер (медицинская сестра)	50
Профессионально-квалификационная группа должностей врачей и провизоров	
специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3-му и 4-му квалификационным уровням)	60

5.23. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ специалистов и служащих, составляет не менее 40 процентов в общеобразовательных организациях, не менее 26 процентов - в организациях, реализующих государственные полномочия по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности, межшкольных учебных комбинатах, дошкольных образовательных организациях, не менее 20 процентов - в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не менее 15 процентов - в организациях дополнительного образования детей и не менее 10 процентов - в иных организациях образования, физической культуры и спорта и учреждениях молодежной политики от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) работникам по основному месту работы.

5.24. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д.

5.25. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

5.26. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей и провизоров, и рассчитываются по формуле:

$$B_{sm} = (O_1 + O_{dl}) \times D_{sm},$$

где:

B_{sm} - выплата специалистам за работу в сельской местности;

$O_1(O_{dl})$ - размер оклада (должностного оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских и фармацевтических работников;

D_{sm} - размер надбавки специалистам за работу в сельской местности.

Размер надбавки специалистам за работу в сельской местности составляет 25 процентов.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в

других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b(O_d) \times D_{kh} \times H_{fk} / H_N,$$

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера.

H_N - норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) медицинских и фармацевтических работников, принимаемая согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

6.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании специальной оценки условий труда в размере не более 0,24 базового оклада.

6.8. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ
И ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Татарстан" и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - минимальный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

диапазон окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп работников - минимальные и максимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп работников, в пределах которых определяются размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

2.1. Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам

общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как произведение минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2. Размер минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих исчисляется по формуле:

$$O_b = T \times K_{d_i},$$

ового оклада (базовой ставки заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам с
 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
 базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
 повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профе
 ссий руководителей, специалистов и служащих.
 размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых проф
 ессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в таблицах 1, 2 настоящего Положения.

**ДИАПАЗОН РАЗМЕРОВ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
 ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
 ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов
Профессии рабочих первого уровня	1	1,00 - 1,03
	2	1,03 - 1,05
Профессии рабочих второго уровня	1	1,03 - 1,07
	2	1,07 - 1,13
	3	1,13 - 1,17
	4	1,17 - 1,50

**ДИАПАЗОН РАЗМЕРОВ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов
Должности служащих первого	1	1,00 - 1,03
	2	1,03 - 1,07
Должности служащих второго	1	1,03 - 1,07
	2	1,07 - 1,10
	3	1,10 - 1,13
	4	1,13 - 1,20
	5	1,20 - 1,33
Должности служащих третьего	1	1,10 - 1,13
	2	1,13 - 1,20
	3	1,20 - 1,33
	4	1,33 - 1,47
	5	1,47 - 1,57
Должности служащих четвертого	1	1,57 - 1,73
	2	1,73 - 2,00
	3	2,00 - 2,67

вышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий руководителей, специалистов и служащих не могут быть меньше нижней границы диапазона, установленных для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена

должности и профессии работника соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих принимается в соответствии с актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Для работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пересчет заработной платы либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному выполнению работы.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

интенсивность и высокие результаты работы;

выполнения работ по должности;

высокие поощрительные выплаты;

активную деятельность.

Интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

напряженность и напряженность работы;

наличие почетных званий, государственных наград.

Наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в группы общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих по формуле:

$$V_{pz} = O(O_d) \times D_{pz}$$

наличие почетных званий, государственных наград;

должностной оклад, ставка заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам с общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

бавки за наличие почетных званий, государственных наград.
бавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.
етных званий, государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выпл
ому Положению.
е размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения по
ды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных званий, государс
ому из почетных званий, государственных наград по выбору работника.
ложность и напряженность работы предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы с
телей, специалистов и служащих с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самос
полнении поставленных задач и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O(O_d) \times D_{sr},$$

ложность и напряженность работы;
бавки за сложность и напряженность работы.
бавки за сложность и напряженность работы составляет 5 процентов.
е стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессионально-квалификац
ностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификац
ней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O(O_d) \times D_s,$$

таж работы по должности (специальности);
бавки за стаж работы по должности (специальности).
бавки за стаж работы по должности (специальности) составляют:
по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента;
по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента;
по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов;
по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

(изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы прои-
 щего право на увеличение размера выплат за стаж работы по должности (специальности), если документы, пс
 сении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.
 та по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно табли-

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ),
 ВРЕМЯ РАБОТЫ ПО КОТОРЫМ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ
 В СТАЖ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ (СПЕЦИАЛЬНОСТИ)**

Наименование должностей работников различных квалификационных групп высших должностей руководителей, служащих (всех внутридолжностных включая должностные наименования "главный", "старший")	Наименование должностей (профессий), периоды работы в которых включаются в стаж работы по специальности для установления стимулирующей выплаты
начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер-ревизор, экономист, бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, техник по бухгалтерскому учету, счетовод, калькулятор, кассир, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист материально-технического снабжения, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор
материально-техническому снабжению	Экономист по материально-техническому снабжению, начальник отдела материально-технического снабжения,

	<p>заведующий складом, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по финансовой работе, товаровед, техник по планированию, счетовод, таксировщик, учетчик</p>
ду	<p>Экономист по труду, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник планово-экономического отдела, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, техник по труду, бухгалтер, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по планированию, техник по планированию, хронометражист, табельщик, нарядчик</p>
<p>дела организации и оплаты труда, лаборатории (бюро) по организации труда производством, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник (бюро) социологии труда, инженер по труду, инженер по организации и труду, инженер по организации труда, нарядчик, хронометражист</p>	<p>Начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник отдела социального развития, экономист по труду, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инструктор-дактилолог, техник по труду, социолог, нарядчик, хронометражист</p>
<p>дела охраны труда, инженер по охране безопасности</p>	<p>Начальник отдела охраны труда, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник</p>

	нормативно-исследовательской лаборатории по труду, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер
дела кадров (спецотдела и др.), на подготовки кадров, менеджер по специалист по кадрам, инспектор по по подготовке кадров, табельщик	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, инженер по подготовке кадров, инструктор-дактилолог, профконсультант, юрисконсульт, табельщик
на социального развития	Начальник отдела социального развития, начальник отдела кадров, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник отдела охраны труда, менеджер по персоналу, инженер по подготовке кадров, специалист по кадрам, инструктор- дактилолог, инспектор по кадрам, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, техник по труду, социолог
	Профконсультант, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, менеджер по персоналу, психолог, социолог, инспектор центра занятости населения, инструктор-дактилолог
илолог	Инструктор-дактилолог, начальник отдела социального развития, начальник отдела кадров, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, менеджер по персоналу, инженер по подготовке кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, профконсультант, техник по

	труду
Юридического отдела, юрисконсульт	Начальник юридического отдела, юрисконсульт
Заведующий архивом, заведующий канцелярией, архивариус, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, секретарь незрячего секретарь руководителя, паспортист, экспедитор	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, машинистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, паспортист, кодификатор, экспедитор
Машинописным бюро, заведующий множительным бюро, машинистка	Заведующий машинописным бюро, заведующий копировально-множительным бюро, машинистка, секретарь-машинистка, копировщик
Отдела материально-технического снабжения, начальник хозяйственного отдела, складом, заведующий хозяйством, агент, агент по закупкам, агент по экспедитор по перевозке грузов	Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, заведующий хозяйством, товаровед, агент, агент по закупкам, агент по снабжению, экономист по снабжению, товаровед, экспедитор по перевозке грузов
Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий общежитием, заведующий бюро пропусков, заведующий комнатой отдыха, заведующий камерой хранения, дежурный бюро дежурный (по выдаче справок, залу, этажу) дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, др.), комендант, администратор, заведующий камерой хранения	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий общежитием, заведующий бюро пропусков, заведующий комнатой отдыха, заведующий хозяйством, дежурный бюро пропусков, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), комендант, администратор, заведующий камерой хранения
Начальник гаража, начальник автоколонны, контролер пассажирского транспорта, оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ, специалист по автотехнической экспертизе	Начальник гаража, начальник автоколонны, контролер пассажирского транспорта, оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник), эксперт

ник), эксперт дорожного хозяйства	дорожного хозяйства, водитель автотранспорта
производством (шеф-повар), столовой	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, повар
педицией	Заведующий экспедицией, экспедитор по перевозке грузов, экспедитор
атор диспетчерской службы	Диспетчер, оператор диспетчерской службы, оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ
спетчерскому обслуживанию лифтов	Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, лифтер
толабораторией	Заведующий фотолабораторией, фотограф, художник-фотограф
дела капитального строительства, работ (прораб), инженер по надзору оси	Начальник отдела капитального строительства, производитель работ (прораб), инженер по надзору за строительством, архитектор, инженер, техник
руппы инвентаризации строений и инженер по инвентаризации строений и техник по инвентаризации строений и	Руководитель группы инвентаризации строений и сооружений, начальник отдела капитального строительства, начальник хозяйственного отдела, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по надзору за строительством, инженер, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник
ентного цеха, начальник (заведующий) маник, инженер по ремонту, инженер- энергетик)	Начальник ремонтного цеха, начальник (заведующий) мастерской, механик, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), инженер
дела автоматизированной системы производством, инженер по анным системам управления инженер-программист	Начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, инженер-программист (программист), инженер по автоматизации и

техник-программист, математик, ассистент инспектора фонда	механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер, математик, техник-программист, техник, инспектор фонда, ассистент инспектора фонда
научно-технической библиотекой, отдела информации, начальник отдела (сектора) по защите информации, научно-технической информации, защите информации, специалист по информации, техник по защите информации	Заведующий научно-технической библиотекой, начальник отдела информации, начальник отдела научно-технической информации, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, инженер по научно-технической информации, инженер по защите информации, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер, специалист по защите информации, техник по защите информации, техник
лаборатории (бюро) технико-исследований, начальник исследовательской лаборатории, начальник аналитик	Начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник исследовательской лаборатории, начальник отдела информации, начальник отдела научно-технической информации, аналитик
центральной заводской лаборатории, производственной лаборатории (по производству), инженер-лаборант, техник-лаборант	Начальник центральной заводской лаборатории, начальник производственной лаборатории (по контролю производства), инженер-лаборант, инженер, техник-лаборант, техник, лаборант
отдела контроля качества, начальник стандартизации, инженер по стандартизации, качеству, инженер по наладке и инженер по метрологии, шеф-инженер, метрологии, техник по наладке и техник по стандартизации	Начальник отдела контроля качества, начальник отдела стандартизации, инженер по стандартизации, инженер по качеству, инженер по наладке и испытаниям, инженер по метрологии, шеф-инженер, инженер, техник по метрологии, техник по наладке и испытаниям, техник по стандартизации, техник
производственного отдела, начальник отдела, начальник цеха опытного производства, начальник инструментального отдела, отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела	Начальник производственного отдела, начальник технического отдела, начальник цеха опытного производства, начальник инструментального отдела, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела комплектации оборудования, начальник цеха (участка), мастер

<p>оборудования, начальник смены начальник цеха (участка), мастер цеха (участка), мастер участка, инженер производства, инженер-технолог, автоматизации и механизации ных процессов, инженер по инженер по комплектации инженер по организации управления техник, техник по инструменту,</p>	<p>контрольный (участка, цеха), мастер участка, инженер, инженер по подготовке производства, инженер-технолог, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по инструменту, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер по организации управления производством, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по научно-технической информации, механик, техник, техник- конструктор, техник по инструменту, техник-технолог</p>
<p>дела патентной и изобретательской инженер по патентной и изобретательской</p>	<p>Начальник отдела патентной и изобретательской работы, начальник отдела научно-технической информации, заведующий научно-технической библиотекой, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по научно- технической информации, инженер</p>
<p>ик</p>	<p>Главный сварщик, должности руководителей, специалистов и профессии рабочих сварочного производства</p>
<p>лург</p>	<p>Главный металлург, должности руководителей, специалистов и профессии рабочих металлургического производства</p>
	<p>Инженер всех наименований, начальник производственного отдела, начальник технического отдела, начальник цеха опытного производства, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник цеха (участка), начальник отдела капитального строительства, мастер участка, механик, техник, техник-конструктор, техник по инструменту, техник-технолог</p>
<p>роник (электроник), техник информационно-вычислительного)</p>	<p>Инженер-электроник (электроник), техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, инженер, инженер-программист (программист), техник-программист, техник</p>

конструктор (конструктор), техник-	Заведующий конструкторским отделом, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер-конструктор (конструктор), инженер, техник-конструктор, техник, чертежник-конструктор
отдела охраны окружающей среды, охране окружающей среды, эколог (охране окружающей среды)	Начальник отдела охраны окружающей среды, инженер по охране окружающей среды, эколог (инженер по охране окружающей среды), биолог
отдела маркетинга, менеджер, менеджер специалист по маркетингу, агент агент по продаже недвижимости, аукционист, оценщик	Начальник отдела маркетинга, менеджер, менеджер по рекламе, специалист по маркетингу, агент коммерческий, агент по продаже недвижимости, агент торговый, аукционист, оценщик
отдела по связям с общественностью, связям с общественностью, специалист с общественностью	Начальник отдела по связям с общественностью, менеджер по связям с общественностью, специалист по связям с общественностью, социолог
копировщик	Чертежник, чертежник-конструктор, копировщик, художник
	Психолог, медицинский психолог, педагог-психолог, профконсультант
	Физиолог, биолог
	Социолог, начальник лаборатории (бюро) социологии труда
	Художники всех наименований, архитектор, чертежник
	Художник-конструктор (дизайнер), чертежник-конструктор, чертежник
по промышленной безопасности сооружений, эксперт по промышленной подъемных сооружений	Специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений, эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений, инженер

	Агент страховой, агент коммерческий, агент по продаже недвижимости, агент торговый, оценщик
	Инкассатор
дактилолог, сурдопереводчик	Переводчик-дактилолог, сурдопереводчик
переводчик синхронный	Переводчик, переводчик синхронный
иварием	Заведующий виварием, физиолог, биолог, ветеринар
отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), агроном, зоотехник
альник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников соответствующего вида экономической деятельности

3.14. Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям.

3.15. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

3.16. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

3.17. Выплаты за специфику деятельности работникам образовательных организаций, входящим в профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих по должности "повар" и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по должностям "заведующий производством (шеф-повар)" и "заведующий столовой", рассчитываются по формуле:

$$B_{sd} = O_d \times D_{sd},$$

где:

B_{sd} - выплаты за специфику деятельности;

D_{sd} - надбавка за специфику деятельности в размере 20 процентов.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными либо иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b(O_d) \times D_{kh} \times H_{fk} / H_N,$$

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера.

H_N - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ

различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными либо иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании специальной оценки условий труда в размере не более 0,24 базового оклада.

4.7. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ,
ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии государственных учреждений Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - минимальный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

диапазон окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп работников - минимальные и максимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп работников, в пределах которых определяются размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

2.1. Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии определяется как произведение минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на

соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии.

2.2. Размер минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии исчисляется по формуле:

$$O_b = T \times K_{d_i},$$

базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам культуры и кинематографии;
 максимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
 повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культурных организаций;
 размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культурных организаций, приведен в таблице 1 настоящего Положения.

**ДИАПАЗОН РАЗМЕРОВ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
 ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПРОФЕССИЙ
 РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов
Культуры, искусства и кинематографии первого	1	1,00 - 1,03
Культуры, искусства и кинематографии второго	1	1,03 - 1,07
	2	1,07 - 1,13
	3	1,13 - 1,17
	4	1,17 - 1,50

Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культурных организаций могут быть меньше нижней границы диапазона размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культурных организаций.

рабочих культуры, искусства и кинематографии, установленных для квалификационного уровня профессии, к которому отнесена профессия работника.

Профессии рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп культуры, искусства и кинематографии принимается в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Для работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится оплата труда либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Выплаты стимулирующего характера относятся к выплатам, направленным на стимулирование работника к качественному выполнению работы.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные выплаты.

Интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

напряженность и напряженность работы;

наличие почетных званий, государственных наград.

Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, и рассчитываются по формуле:

$$V_{pz} = O(O_d) \times D_{pz},$$

где $O(O_d)$ — наличие почетных званий, государственных наград;

$O(O_d)$ — (должностной оклад, ставка заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам культуры, искусства и кинематографии;

D_{pz} — надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

Надбавка за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.

Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, определяются в соответствии с Положением.

Размеры выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения по награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, две и более государственных награды, выплата за наград устанавливается по одному из почетных званий (государственных наград) по выбору работника. Сложность и напряженность работы предоставляются работникам с учетом сложности и важности выполняемой ответственности при выполнении поставленных задач в зависимости от присвоенных разрядов в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O(O_d) \times D_{sr}$$

где $O(O_d)$ — коэффициент сложности и напряженности работы;

D_{sr} — размер надбавки за сложность и напряженность работы.

Размеры надбавок за сложность и напряженность работы представлены в таблице 2.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ РАБОТЫ

Профессиональной группой	Квалификационный уровень	Размеры надбавок по присвоенным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, процентов						
		2	3	4	5	6	7	8 и более
Работники культуры, нематографии	1	1,5	2,5	4,0	7,0	11,0	14,5	18,5
Работники культуры, нематографии	1		1	2,5	5,5	9,0	12,5	11,5
	2						3	6,5

ные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.п. Порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами организации.

Фонд оплаты труда, предусмотренного на премиальные и поощрительные выплаты работникам определенных профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда (ставок заработной платы) и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Выплаты компенсационного характера в государственных учреждениях относятся:

к работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; к работникам, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещаемую с основной работой, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), к работникам, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размер и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b(O_d) \times D_{kh} \times H_{fk} / H_N,$$

где:

V_{kh} - выплаты компенсационного характера;

$O_b(O_d)$ - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера.

H_N - норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании специальной оценки условий труда, в размере не более 0,24 базового оклада. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.