

## ПРИНЯТО

Общее собрание работников  
МБОУ «Лицей № 116  
им.М.И.Махмутова»  
Вахитовского района г.Казани  
Протокол № 1  
от «27» января 2017 г.

## «УТВЕРЖДАЮ»

 Г.Д.Мухаметзянова  
(подпись) (Ф.И.О. директора)

Приказ № 37  
от «27» января 2017 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 116 им.М.И.Махмутова» Вахитовского района г.Казани

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Лицей №116 им.М.И.Махмутова» Вахитовского района г.Казани (далее - Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. №583 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 31 октября 2008 г. N 335 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» ( в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от24.08.2010 года №675);
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);
- постановления Исполнительного комитета г. Казани от 25.08.2010 № 7473 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Казани»;
- постановления Исполнительного комитета г. Казани от 11.01.2011 «О внесении изменений в постановление Исполнительного комитета г.Казани от 25.08.2010 №7473 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Казани»;
- Постановление Кабинета Министров РТ №688 от 19.08.2011 "О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинетом Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №678 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан";
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан №347 от 28.04.2011 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан №678 от 24.08.2010 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан";
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан №356 от 30.04.2011 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан №678 от 24.08.2010 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" (внесение корректировок в список наград);
- Постановление Кабинета Министров РТ №700 от 24.08.2011 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 674 «О размере

тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан";

- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 19 сентября 2011 г. N 778 "О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 N 678 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан";

- Постановление Кабинета Министров № 600 от 26.08.2013 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»";

- Постановление Кабинета Министров № 693 от 30.09.2013 "Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан";

- Постановление Кабинета Министров № 1024 от 23.12.2013 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»";

- Постановление Кабинета Министров № 1105 от 31.12.2013 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан"

- Устава МБОУ Лицей № 116 им.М.И.Махмутова» Вахитовского района г.Казани.

- 1.2. Заработная плата работников школы (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения образования, которые разрабатываются с учетом настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.3. Оплата труда библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.
- 1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 1.6. Введение в школе новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.
- 1.7. Системы оплаты труда в учреждение устанавливаются коллективными договорами, территориальными и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан и ИКМО г. Казани, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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, установленных в соответствии с федеральным законодательством, настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
- **базовый оклад** (базовый должностной оклад), **базовая ставка заработной платы** - минимальные 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;
- **выплаты социального характера** - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Данное положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников учреждения образования.

2.2. Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников школы за счет средств бюджета и внебюджетных средств от приносящей доход деятельности;
- установления минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов и размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Оплата труда каждого работника определяется трудовым договором между директором МБОУ «Лицуй № 116 им.М.И.Махмутова» Вахитовского района г.Казани (работодателем) и работником исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности образовательного учреждения и работника.

## 3. Основные условия оплаты труда.

Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- настоящего Положения и других локальных актов;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного (профсоюзного) органа работников.

- 3.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 3.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих (далее – оклады (должностные оклады), ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами согласно Постановлению Кабинета Министров № 1105 от 31.12.2013 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан", Постановлению Кабинета Министров РТ № 688 от 19.08.2011 "О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных групп должностей работников образования государственных учреждений РТ, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан"
- 3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ (далее - оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент). Оклады по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- 3.6. Размер повышающего коэффициента к окладу по соответствующей ПКГ устанавливается единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.
- 3.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
- 3.8. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности (профессии), возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.
- 3.9. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в соответствии с действующими нормативами.

#### **4. Порядок формирования базовых окладов работников образования**

- 4.1. **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.
- 4.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования устанавливается Исполнительным комитетом г.Казани.
- 4.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4
Тарифные коэффициенты	1,0	1,23	1,43	1,5

#### 4.4. Основания для установления работникам образования разрядов по оплате труда

Разряд оплаты труда	Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности
1	Основное общее образование, среднее (полное) общее образование
2	Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неполное высшее образование
3	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»
4	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»

- 4.5. В случае если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.
- 4.6. В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.
- 4.7. В случае если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.
- 4.8. Определение разрядов оплаты труда работников образования производится на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования г.Казани.

### **5. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования**

- 5.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07.201 № 603 «О признании утратившим силу отдельных актов Правительства РФ», приказом МО и Н РФ № 2075 от 24.12.2010г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».
- 5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.
- 5.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установлена:  
18 часов в неделю:
- учителям 1 – 11-х классов;
  - педагогам дополнительного образования;
- 5.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.
- 5.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

- 5.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.
- 5.7. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 5.8. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.
- 5.9. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлена:
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
  - 36 часов в неделю:
    - специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.);
    - педагогам-организаторам;
    - педагогам-психологам;
    - социальным педагогам;
    - старшим вожатым;
    - инструкторам по труду образовательных учреждений;
    - преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)
- 5.10. Должностные оклады других работников, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.
- 5.11. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:  
360 часов в год:
- руководителям физического воспитания,
  - преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)
- 5.12. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

## **6. Нормативное количество услуг за норму часа базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования**

- 6.1. Нормативное количество услуг за норму часа базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования, составляет:
- учителям, инструкторам по труду, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки:  
25 человек - в классах городских общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательную программу и общеобразовательную программу, обеспечивающую дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по одному или нескольким предметам;
- 6.2. При проведении занятий по иностранному языку, родному (нерусскому) языку и литературе, русскому языку и литературе в общеобразовательных учреждениях с национальным языком обучения на первой, второй и третьей ступенях общего образования, трудовому обучению на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы, если наполняемость класса составляет 25 человек.
- 6.3. Воспитателям групп продленного дня образовательных учреждений - 25 человек.

- 6.4. 36 часов в неделю - педагогам-психологам; социальным педагогам; старшим вожатым; инструкторам по труду образовательных учреждений; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений.
- 6.5. Должностные оклады других работников, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.
- 6.6. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:  
360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

## 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 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 и цикловой комиссией, методическими объединениями.
- 7.2. 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 функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 80 рублей в месяц
- 7.3. При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам, размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.
- 7.4. Размеры надбавок за проверку письменных работ (проверку тетрадей) в общеобразовательных учреждениях

№	Наименование работы	Размер надбавки, процент
1	За проверку тетрадей в начальных классах, по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	20 %
2	За проверку письменных работ по иностранному языку	12 %
3	За проверку письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, химии, физике, географии	6 %

- 7.5. Заведование кабинетами и учебными мастерскими, лабораториями, определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала, требованиями паспорта учебного кабинета при оснащённости кабинета не менее 50 процентов от утвержденных требований к оснащению образовательного процесса.
- 7.6. Размер надбавки за заведование учебными кабинетами, лабораториями, музеями составляет 8 процентов.
- 7.7. Размер надбавки за заведование учебными мастерскими и учебно-опытными участками составляет 15 процентов.
- 7.8. При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, учебно-опытных участков размер выплат за обеспечение работы учебных кабинетов, учебных мастерских, учебно-опытных участков рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, лаборатории, учебно-опытному участку.
- 7.9. Размер надбавки за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями составляет - 5 процентов.
- 7.10. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат за руководство предметной, методической и 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 наличие почетных званий, государственных наград;
  - выплаты за сложность и напряженность работы;
  - выплаты за управление структурным подразделением
- 8.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории
- 8.5. Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	6,0
	Высшая квалификационная категория	7,5
2	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	7,5
	Высшая квалификационная категория	10,0
3	2 квалификационная категория	6,0
	1 квалификационная категория	8,5
	Высшая квалификационная категория	12,5
4	2 квалификационная категория	10,0
	1 квалификационная категория	20,0
	Высшая квалификационная категория	40,0

- 8.6. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников в образовательных учреждениях 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 данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждом учреждении по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).
- 8.8. Размеры надбавок за специфику образовательной программы **9 %**.
- 8.9. Размер надбавки и перечень государственных наград (почетных званий), за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в **приложении №1** к настоящему Положению.
- 8.10. Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам



образования, имеющим две и более государственные награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника образования.

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.

8.12. Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-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

8.13. 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 учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

***(Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, приведены в приложении №2 к данному Положению).***

8.14. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных учреждений по основному месту работы (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 учреждений.

8.15. Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

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

8.17. 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 от нормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности от нормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения, значение от нормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

8.18. Зависимость значения от нормированного 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).

***(Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования приведен в приложении №3 к данному Положению).***

- 8.19. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных учреждений утверждаются Исполнительным комитетом г.Казани.
- 8.20. Премияльные 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), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.
- 8.21. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.
- 8.22. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по 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) и иных выплат стимулирующего характера работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей). Премияльный фонд расходуется на основании Положения о формировании и использовании премиального фонда.

### **9. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера**

- 9.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 9.2. Должностной оклад руководителей образовательных учреждений устанавливается учредителем образовательного учреждения на основании трудового договора, в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), выплаты за внеаудиторную занятость и отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников (персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.
- 9.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Примерные перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Исполнительным комитетом г.Казани.
- 9.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

*(Объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда руководителя образовательного учреждения приведены в приложении № 4 данного Положения)*

- 9.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.
- 9.6. Руководитель учреждения может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, 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 особо важных заданий.
- 9.7. Учредитель учреждения может устанавливать руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности учреждений, определенных на основании критериев эффективности деятельности учреждений и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения. 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.

- 9.8. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения может быть создана комиссия по распределению средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главного бухгалтера учреждений, состав и полномочия которой определяются учредителем учреждения. В случае образования комиссии руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения вправе присутствовать на ее заседаниях и давать необходимые пояснения. Решения комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается нормативно-правовой акт учредителя о стимулировании руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.
- 9.9. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером учреждения 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, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности учреждений.

#### **10. Компенсационные выплаты.**

- 10.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законами Республики Татарстан, указами Президента Российской Федерации и Республики Татарстан или решениями ИКМО г. Казани.
- 10.2. В учреждение устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: 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).
- 10.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.
- 10.4. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 10.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 10.6. Выплаты компенсационного характера работникам, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 10.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в коллективном договоре.
- 10.8. 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.
- 10.9. 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.
- 10.10. 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.
- 10.11. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 12 % от базового оклада.

- 10.12. 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.
- До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательные учреждения могут руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 или 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, [Постановление Кабинета Министров РТ №688 от 19.08.2011 "О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинетом Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №678 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан"](#); в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

## **11. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения**

- 11.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.
- 11.2. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения принимается равной 1 проценту.
- 11.3. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей и поправочного коэффициента, долю средств на материально-техническое обеспечение, оснащение образовательного процесса и заработную плату педагогического, учебно-вспомогательного персонала при условии сохранения объема средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее 15 процентов от фонда оплаты труда основного персонала учреждения по основному месту работы по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

## **12. Премияльные и иные поощрительные выплаты**

- 12.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, за выполнение особо важных заданий, за выполнение разовых нерегламентированных работ и коллективные результаты труда, за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года, за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения, за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе, за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения, за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении, за особые заслуги работника перед учреждением, за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ, за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ, за достижение обучающимися высоких показателей в обучении, за обеспечение стабильности и повышения качества обучения, за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, за использование здоровьесберегающих технологий, за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, за высокий уровень исполнительской дисциплины, за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и

бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.п.

12.2. Обязательные разовые премиальные и поощрительные выплаты:

- выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере минимального размера оплаты труда;
- юбилярам (50, 55 лет – женщинам, 50, 60 лет - мужчинам) – материальное вознаграждение в размере минимального размера оплаты труда;
- выплачивать работникам, проработавшим на одном месте 25, 40, 50 лет материальное вознаграждение в размере минимального размера оплаты труда и т.п.

12.3. Размеры и порядок премирования основного персонала устанавливается учреждением самостоятельно, и утверждается приказом по учреждению образования по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

12.4. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных 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.

12.5. Всего на выплаты стимулирующего характера учреждением направляется не менее 2 процентов фонда оплаты труда.

### **13. О критериях оценки эффективности деятельности работников**

Критерии оценки эффективности деятельности работников образования разработано на основании:

- Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан» и постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790) и приказа МО и Н РТ № 3013/10 от 23 августа 2010 года, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 19 сентября 2011 г. N 778 "О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 N 678 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан";
- Постановление Кабинета Министров № 600 от 26.08.2013 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»";
- Постановление Кабинета Министров № 693 от 30.09.2013 "Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан";
- Постановление Кабинета Министров № 1024 от 23.12.2013 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»";
- Постановление Кабинета Министров № 1105 от 31.12.2013 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан"

и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

13.1. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

13.2. Цель оценки результативности деятельности работников образования – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за

счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

- 13.3. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения в условиях муниципального образования.
- 13.4. Экспертную оценку результативности деятельности педагога за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

#### **14. Заключительные положения**

14.1. Данное Положение вводится в действие приказом руководителя.

14.2 Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.