

«СОГЛАСОВАНО»
с советом учебного заведения

протокол № 1 от 21.08.15 года.

ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива
ГБПОУ «МСХТ»
21.08.2015 года
протокол № 1



«УТВЕРЖДАЮ»
директор ГБПОУ
«МСХТ»

Э.Ш. Фаттахова

Положение ¹⁷⁴
**об условиях оплаты труда работников профессиональных
квалификационных групп должностей работников ГБПОУ
«Мензелинский сельскохозяйственный техникум»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников ГБПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением кабинета министров РТ от 24 августа 2010 г. № 678, 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, 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 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 не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников ГБОУ СПО «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» (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 **четырёхразрядной 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).

Таблица 1

Четырехразрядная тарифная сетка по оплате труда работников образования

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

2.4. Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

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 присвоение лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр" |
| 4 | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоение лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист" |

2.6. 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.

2.7. В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

2.8. 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.

3. Определение разрядов оплаты труда работников образования

3.1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня

| N п/п | Наименование должности | Диапазон разрядов |
|-------|-------------------------|-------------------|
| 1.1. | Секретарь учебной части | 1-4 |

3.2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

| N п/п | Наименование должности | Диапазон разрядов |
|---|-------------------------------------|-------------------|
| Первый квалификационный уровень | | |
| 3.1.1. | Инженер по ТБ | 2-4 |
| 3.1.2. | Музыкальный руководитель | 2-4 |
| Второй квалификационный уровень | | |
| 3.2.1. | Педагог дополнительного образования | 2-4 |
| Третий квалификационный уровень | | |
| 3.3.1. | Воспитатель | 2-4 |
| 3.3.2. | Мастер производственного обучения | 2-4 |
| 3.3.3. | Методист | 3-4 |
| Четвертый квалификационный уровень | | |
| 3.4.1. | Преподаватель | 2-4 |
| 3.4.3. | Руководитель физического воспитания | 2-4 |

3.4. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

| N п/п | Наименование должности | Диапазон разрядов |
|--|---|-------------------|
| Второй квалификационный уровень | | |
| 4.2.1. | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования, 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 | 3-4 |

| | | |
|---------------------------------|---|-----|
| | (подразделения) среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню) | |
| 4.2.2. | Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования | 3-4 |
| Третий квалификационный уровень | | |
| 4.2.3. | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования | 3-4 |

4. Порядок формирования окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) ГБОУ СПО «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»

4.1. Оклад педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждений 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 учреждения образования;

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.

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

4.3. Единица измерения услуг, оказываемых педагогическими работниками образования, соответствует единице измерения норматива

финансовых затрат на оказание указанного вида услуг.

4.4. Должностной оклад работников образования рассчитывается по формуле:

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

где - O_d должностной оклад работников образования.

5. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость

5.1. 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.

5.2. Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися рассчитываются по формуле:

$$E_{kr}^k = A + P \times Y_k$$

где:

E_{kr}^k - размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

Y_k - количество обучающихся в классе.

Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в учреждениях начального и среднего профессионального образования принимаются равными постоянной части выплат за осуществление функций

классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

5.3. 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 - 50 рублей в месяц.

5.4. Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования рассчитываются по формуле:

$$R_{\text{ц}}^{\text{пр}} = \sum Q_b \times D_{\text{пр}} \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N}$$

где:

$R_{\text{ц}}^{\text{пр}}$ - размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования;

$D_{\text{пр}}$ - размер надбавки за проверку письменных работ (проверку тетрадей).

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

5.5. 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.

Таблица 3

Размеры надбавок за проверку письменных работ (проверку тетрадей)

| N п/п | Наименование работы | Размер надбавки, процентов | |
|----------|--|--|---|
| | | в общеобразовательны х учреждениях | в учреждениях начального и среднего профессионально образования |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Проверка тетрадей по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике | 20,0 | 6,0 |

| | | | |
|----|--|------|-----|
| 2. | Проверка письменных работ по иностранному языку | 12,0 | 3,0 |
| 3. | Проверка письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, химии, физике, географии | 6,0 | 1,5 |
| 4. | Проверка тетрадей по прочим предметам | | 1,5 |

5.6. Выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями рассчитываются по формуле:

$$K_{\Sigma}^{ik} = \sum T_i \times D_{ik}$$

где:

K_{Σ}^{ik} - размер выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями;

D_{ik} - размер надбавки за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями.

Заведование кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета при оснащенности кабинета не менее 50 процентов от утвержденных требований к оснащению образовательного процесса.

Размер надбавки за заведование учебными кабинетами, лабораториями, музеями составляет 8 процентов.

Размер надбавки за заведование учебными мастерскими, спортивными залами и учебно-опытными участками составляет 15 процентов.

5.7. При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, музеев размер выплат за обеспечение работы учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, музеев рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

5.8. Выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями рассчитываются по формуле:

$$B_{hz}^k = \sum C_b \times D_{k,k}$$

где:

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

$D_{k,k}$ - 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.

5.9. 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.

6. Выплаты стимулирующего характера

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

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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 и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_1 - выплата за квалификационную категорию;

D_1 - размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 4 настоящего Положения.

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

Таблица 4

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

| Квалификационный уровень | Квалификационная категория | Размер надбавки, процентов |
|--|-----------------------------------|----------------------------|
| 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 | 7,5 |
| | 1 квалификационная категория | 10,0 |
| | высшая квалификационная категория | 15,0 |
| Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 1 | 2 квалификационная категория | 7,5 |
| | 1 квалификационная категория | 10,0 |
| | высшая квалификационная категория | 15,0 |
| 2 | 2 квалификационная категория | 7,5 |
| | 1 квалификационная категория | 10,0 |
| | высшая квалификационная категория | 15,0 |
| 3 | 2 квалификационная категория | 7,5 |
| | 1 квалификационная категория | 10,0 |
| | высшая квалификационная категория | 15,0 |

6.5. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются работникам образования в отдельных образовательных

учреждениях за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) и рассчитываются по формуле:

$$B_{\text{сop}} = \sum O_b \times D_{\text{сop}} \times \frac{H_{\text{fсop}} \times Y_f}{H_N \times Y_N}$$

или

$$B_{\text{сop}} = O_b \times D_{\text{сop}} \times \frac{H_{\text{fсop}}}{H_N}$$

где:

$B_{\text{сop}}$ - выплаты за специфику образовательной программы;

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

$H_{\text{fсop}}$ - фактическое количество часов работы работников образования в отдельных образовательных учреждениях с определенными категориями воспитанников (обучающихся).

| N п/п | Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы | Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы | | Размер надбавки проценто |
|-------|--|--|--------------------------|--------------------------|
| | | наименование профессионально-квалификационной группы | квалификационный уровень | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Работа в учреждениях начального и среднего профессионального образования | должности педагогических работников | 1- 4 | 5,0 |
| | | должности руководителей структурных подразделений | 2 | 5,0 |

6.6. 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:

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

где:

B_{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).

6.7. 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.

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

$$B_{\text{устр}} = O_b \times D_{\text{устр}},$$

где:

$B_{\text{устр}}$ - выплаты за управление структурным подразделением;

$D_{\text{устр}}$ - 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 учреждения | 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 |

6.9. 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:

$$B_3 = (O + O_d) \times D_3,$$

где:

B_3 - выплата за стаж работы по профилю;

D_3 - размер надбавки за стаж работы по профилю.

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

Таблица 7

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

| Наименование профессионально-квалификационной группы | Квалификационный уровень | Стажевая группа | Размер надбавк процент |
|--|--------------------------|-----------------|------------------------|
| 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 |
| 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 |

6.10. 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.

6.11. 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 работников учреждений.

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

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

6.14. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных учреждений утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

6.15. 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), в связи с юбилейными

датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

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

6.17. 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 неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

7. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера

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

7.2. Должностной оклад руководителей образовательных учреждений устанавливается учредителем образовательного учреждения и учреждения 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 возглавляемого им учреждения. При расчете должностного оклада руководителей учитываются оклады (должностные оклады), выплаты за внеаудиторную занятость и отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников (персонала).

7.3. 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 учредителями учреждений.

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

8. Выплаты компенсационного характера

8.1. 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).

8.2. 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.

8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу 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.

8.4. 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.

8.5. 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 0,24 базового оклада.

8.6. 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.

9. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного

учреждения

9.1. 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

9.2. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения принимается равной 1 проценту.

9.3. Образовательное учреждение самостоятельно определяют в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей и поправочного коэффициента, объем средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее 10 процентов от фонда оплаты труда предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) работников.