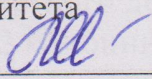
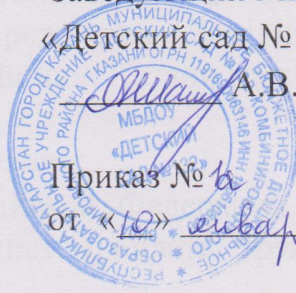


Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета



Л.Р.Гибатуллина

Утверждаю
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №132»
А.В.Шамсеева



Приказ № 6
от «10» января 2020г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от «9» января 2020г.

Положение

об условиях оплаты труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №132 комбинированного вида» Кировского района г. Казани

I. Общие положения

1.1. Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 132 комбинированного вида» Кировского района г. Казани (далее - Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;
- 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 05.12.2008 года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от 24.08.2010 года №675);
- постановления КМ РТ от 08.10.2010 года №790; «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» с изменениями
- постановления Исполнительного комитета г. Казани от 25.08.2010 № 7473 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Казани»;
- отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2017 - 2019 годы;
- Устава Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 132 комбинированного вида» Кировского района г. Казани

1.2. Заработная плата работников детского сада (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 Новой системы оплаты труда от 1 января 2011 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Оплата труда 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 организации новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, территориальным и отраслевым 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.

1.8. 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.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников 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.

2.2. Оплата труда каждого работника определяется трудовым договором между руководителем учреждения (работодателем) и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности образовательного учреждения и работника.

III. Основные условия оплаты труда

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

3.2. 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;
- мнения представительного (профсоюзного) органа работников учреждения.

3.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, 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.

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. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает

штатное расписание в соответствии с действующими нормативами.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. 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

4.2. В учреждении 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).

4.3. 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.

4.4. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в коллективном договоре.

V. Стимулирующие выплаты

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

5.2. 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.

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

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград от 4% до 10%.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также могут быть использованы средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников.

VI. Премиальные и иные поощрительные выплаты

6.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (ежемесячно), 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 воспитательно-образовательного процесса или уставной деятельности учреждения, 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 особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за выполнение социально значимой общественной работы и т.п.

6.2. 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 не менее МРОТ;

6.3. Размеры и порядок премирования основного персонала устанавливается учреждением самостоятельно на основании разработанного Положения об использовании премиального фонда, утверждается приказом по учреждению

образования по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

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

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения

7.1. Заработная плата заведующей детским садом состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

7.4. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются постановлением ИКМО г. Казани.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации и Республики Татарстан.

7.6. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю учреждения с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых МОиН РТ и ИКМО г. Казани, за счет лимитов бюджетных обязательств.

7.7. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат устанавливаются, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем образовательного учреждения согласно постановлениям и распоряжениям ИКМО г. Казани.

VIII. О критериях оценки эффективности деятельности работников

8.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников детского сада разрабатываются 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, постановление КМ РТ от 19.08.2011 г. №700, Постановление КМ РТ от 24.08.2011 г. № 688) и приказа МО и Н РТ № 3013/10 от 23 августа 2010 года, которые определяют критерии выплат за качество выполняемой работы работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

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

8.3. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда сотрудников 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.

8.4. Установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников за выполнение социально значимой общественной работы (председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда, за работу с пенсионным фондом и т.д.).

8.5. Экспертную оценку результативности деятельности педагога за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

8.6. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы добавляется к итоговому баллу работника, но не выше количества максимальных баллов.

Х. Заключительное положение

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