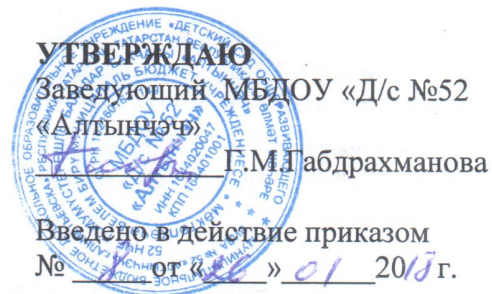


## СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ  
Д/с № 52 «Алтынчэч»  
Ганиева Л.И.

Принято  
на общем собрании коллектива  
МБДОУ «Д/с №52 «Алтынчэч»  
Протокол № 1 от «22» 01 2018г.



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБДОУ Д/с №52 «Алтынчэч»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ Д/с № 52 «Алтынчэч» (далее Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Постановлением Кабинетов Министров Республики Татарстан от 18.08.2008г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями от 06.09.2011г., 21.06.2012г., 27.11.2012г., 06.02.2013г., 02.04.2013г.)
- Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями 01.06.2012г., 31.10.2012г., 30.01.2013г., 29.04.2013г., 26.08.2013г.)
- Устава дошкольного образовательного учреждения и локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Зарботная плата работников дошкольного образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения образования, которые разрабатываются с учетом настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений образования на 1 января 2011 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Ссылка на Положение включается в тексты трудовых договоров, заключаемых с работниками. Все трудоустраивающиеся до заключения (подписания) трудового договора знакомятся с Положением. В случае если трудоустраивающийся не согласен с условиями оплаты труда, установленными Положением, трудовой договор с ним не заключается. Если какие-либо нормы Положения ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то эти нормы не применяются полностью или в соответствующей части.

1.3. Оплата труда медицинских и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к профессионально-квалификационным группам (ПКГ) по соответствующим видам экономической деятельности.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.4. 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. Введение в дошкольном образовательном учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.6. Система оплаты труда в дошкольном образовательном 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 Альметьевского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. 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. Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ за счет средств бюджета и средств от предпринимательской и иной 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 заведующей МБДОУ (работодателем) и работником исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности дошкольного образовательного учреждения и работника.

### **3. Основные условия оплаты труда.**

3.1. Система оплаты труда работников учреждения включают 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;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного (профсоюзного) органа работников МБДОУ.

3.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной 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 постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями)

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 устанавливается 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. В тех случаях, когда возникают какие-либо сложности с исчислением размера причитающейся работнику заработной платы, бухгалтерия обязана сообщить об этом Работодателю.

Работник, с исчислением заработной платы которого возникли сложности, должен быть ознакомлен с порядком исчисления размера заработной платы до момента ее выплаты.

В тех случаях, когда возникают какие-либо сложности с исчислением размера причитающейся работнику заработной платы, бухгалтерия обязана сообщить об этом Работодателю.

Отработанное работниками время учитывается Работодателем и отражается в табелях учета рабочего времени.

3.9. Выплаты социального характера работникам может выплачиваться за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

#### **4. Компенсационные выплаты:**

4.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

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

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

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 или указами Президента Российской Федерации и Республики Татарстан и решениями Альметьевского муниципального района.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-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).

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.

## **5. Стимулирующие выплаты.**

5.1. 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 (фиксированные выплаты, определяемые Постановлениями КМ РТ);

-выплаты за стаж работы по профилю (фиксированные выплаты, определяемые Постановлениями КМ РТ);

-выплаты за квалификационную категорию (фиксированные выплаты, определяемые Постановлениями КМ РТ);

-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 наличие почетных званий, государственных наград.

5.4. Размеры стимулирующих выплат для основного персонала устанавливаются согласно постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», с изменениями и дополнениями, приказа МО и Н РТ № 2441/13 от 25 июня 2013 года «Типовые критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников образовательных учреждений Республики Татарстан» и Положения о критериях оценки эффективности деятельности основного персонала МБДОУ (приказ № 22 от 14 марта 214г.).

5.5. Выплаты стимулирующего характера (выплаты за качество выполняемых работ) производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников.

5.6. Максимальный размер выплат стимулирующего характера (выплаты за качество выполняемых работ) не ограничен. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками основного персонала. Размер фонда стимулирующих выплат (выплаты за качество выполняемых работ) не менее 15% от ФОТ основного персонала, запланированного на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника основного персонала. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждого работника основного персонала. Установленные стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно.

5.7. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

5.8. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в образовательном учреждении.

## **6. Премиальные и иные поощрительные выплаты.**

6.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и работников, относимых к основному персоналу одновременно, 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 и иных утвержденных программ, за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их, за обеспечение стабильности и повышения качества обучения, за подготовку призеров 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.

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, проработавшим в системе образования Альметьевского муниципального района 15 и более лет, материального вознаграждения в размере базового оклада.

- Юбилеям (50 лет, 55 лет – женщины, 50 лет, 60 лет - мужчины), проработавшим в системе образования Альметьевского муниципального района 15 и более лет – материальное вознаграждение 2000 рублей.

6.3. Размеры и порядок премирования устанавливается учреждением самостоятельно на основании Положения об использовании премиальной части фонда оплаты труда, утверждается приказом по учреждению дошкольного образования по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

6.4. 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.

Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам учреждения по сметам расходов, предусмотренных на работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и работникам, относимых к основному персоналу в отдельности.

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат 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 «Образование», устанавливаются постановлением исполнительного комитета Альметьевского муниципального района.

7.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения утверждены приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. N 167н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 мая 2008 г., регистрационный N 11624) и постановлениями МОиН РТ и исполнительного комитета Альметьевского муниципального района.

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законами РТ или указами Президента Российской Федерации и Республики Татарстан.

7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю учреждения с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых МО и Н РТ, исполнительным комитетом Альметьевского муниципального района в соответствии с «Критериями оценки эффективности деятельности заведующих дошкольными образовательными учреждениями Альметьевского муниципального района», за счет лимитов бюджетных обязательств.

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

8.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников образования разрабатываются на основании Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями от 06.09.2011г., 21.06.2012., 27.11.2012г., 06.02.2013г., 02.04.2013г.), Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», (с изменениями 01.06.2012г., 31.10.2012., 30.01.2013, 29.04.2013г., 26.08.2013г.) и приказа МО и Н РТ № 2441/13 от 25 июня 2013 года, и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ 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 образования – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности основного персонала и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.4. Внешнюю оценку результативности профессиональной деятельности работников основного персонала осуществляет Комиссия, созданная в дошкольном образовательном учреждении, в соответствии с приказом руководителя и по согласованию с представительным (профсоюзным) органом.

## **9. Заключительные положения.**

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