

Согласовано

Председатель профкома О.О.Фирсова

Рассмотрено на общем собрании

Протокол от 10.01.2022 № 1



**Положение
об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных
профессий рабочих МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 6»
«Жемчужинка» Чистопольского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Татарстан" и Постановлением КМ РТ от 24.08.2010 № 678 (с изменением от 08.10.2010 г), определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 6» «Жемчужинка» Чистопольского муниципального района РТ (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»;
- 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»;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам»;
- Постановления Кабинета Министров РТ № 1030 от 30.10.2021 «О внесении изменений в отдельные постановления КМ РТ»
- Постановления ИКЧМР № 760 от 15.12.2021 «О внесении изменений в постановление ИКЧМР от 31.07.2018 № 606 «Об условиях оплаты работников муниципальных образовательных организаций ЧМР»
- отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2020-2023 годы;
- Устава МДОУ «Детский сад № 6»

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

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

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

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

которых определяются размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

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

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

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

1.3. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из: окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок формирования окладов работников

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

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

Комментарий ГАРАНТа

См. постановление КМ РТ от 24 августа 2010 г. N 674 "О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан"

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

$$O_b = T \times K_{di}, \text{ где:}$$

O_b - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

T - размер минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

K_{di} - соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Диапазоны размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в таблицах 1, 2 настоящего Положения.

Таблица 1

Диапазон размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих

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

Таблица 2

Диапазон размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование профессиональной	Квалификационный	Диапазон размеров повышающих
-------------------------------	------------------	------------------------------

первого уровня	2	1,03-1,07
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	1,03-1,07
	2	1,07-1,10
	3	1,10-1,13
	4	1,13-1,20
	5	1,20-1,33
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	1,10-1,13
	2	1,13-1,20
	3	1,20-1,33
	4	1,33-1,47
	5	1,47-1,57
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	1,57-1,73
	2	1,73-2,00
	3	2,00-2,67

2.5. Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих не могут быть меньше нижней границы диапазона повышающих коэффициентов, установленных для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена должность или профессия работника.

2.6. Соответствие должности и профессии работника соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих принимается в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

3. Выплаты стимулирующего характера

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по должности;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

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

выплаты за сложность и напряженность работы;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

3.4. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O(O_d) \times D_{pz}, \text{ где:}$$

B_{pz} - выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

$O(O_d)$ - оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

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

3.5. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.

3.6. Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в **приложении** к настоящему Положению.

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

3.8. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей,

3.8. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и рассчитываются по формуле:

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

B_{sr} - выплаты за сложность и напряженность работы;

D_{sr} - размер надбавки за сложность и напряженность работы составляет 5 процентов.

3.9. Размер надбавки за сложность и напряженность работы устанавливаются работникам профессионально-квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O(O_d) \times D_s, \text{ где:}$$

B_s - выплата за стаж работы по должности (специальности);

D_s - размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

3.11. Размеры надбавки за стаж работы по должности (специальности) составляют:

при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов;

при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

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

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

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

3.16. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп 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 работникам по основному месту работы.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

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

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

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

4.3. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b(O_d) \times D_{kh} \times H_{fk} \div H_N, \text{ где:}$$

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

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

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

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

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное

время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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