



Документ подписан
электронной подписью

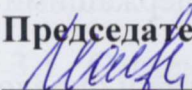
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 37797E1DAA9F538EC30D81A56AB9AF79
Владелец: Сорокина Татьяна Викторовна
Действителен с 21-01-2025 до 16-04-2026

Приложение № 6

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профкома

В.Ю.Исаева

Директор ЦДОД «Заречье»
Т.В.Сорокина


Принято на общем собрании
№ 3 от 15.03 2024 г.

Введено в действие
Приказом № 103 от 16.03 2024 г.

Положение об условиях оплаты труда работников МБУДО «ЦДОД «Заречье» Кировского района г. Казани

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях оплаты труда работников МБУДО «ЦДОД «Заречье» (далее - Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2024 - 2026 годы;

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

1.3. Оплата труда 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 образовательном учреждении 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 организации 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, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- **выплаты стимулирующего характера** - доплаты и надбавки стимулирующего характера - премии.

2. 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) и квалификационным уровням;
- выплат стимулирующего характера.

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

3. 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;
- Профессиональный стандарт;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- настоящего Положения и других локальных актов;
- мнения представительного (профсоюзного) органа работников МБУДО «ЦДОД «Заречье».

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. 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. Оклады устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. 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.

3.6. 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.

4. Стимулирующие выплаты.

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград до 4%.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора 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.

5. Премииальные выплаты

5.1. Премииальные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени - ежемесячно: к юбилейным датам, 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.

5.2. Обязательные разовые премиальные выплаты:

- юбилярам (60 лет – женщинам, 65 лет - мужчинам) – материальное вознаграждение в размере 50% минимального размера оплаты труда.

5.3. 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.

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

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения

- 6.1. Заработная плата директора ЦДОД «Заречье» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в соответствии с таблицей количества обучающихся.
- 6.3. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются постановлением ИКМО г. Казани.
- 6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации и Республики Татарстан.
- 6.5. 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.
- 6.6. Условия оплаты труда директора 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.

7. О критериях оценки эффективности деятельности работников

- 7.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения 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 на основании Положения Центра.
- 7.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работника.
- 7.3. 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. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБУДО «ЦДОД «Заречье» и действует до принятия нового.

Лист согласования к документу № 134 от 15.04.2026

Инициатор согласования: Сорокина Т.В. Заведующий МБУ ДО "Центр дополнительного образования детей "Заречье"

Согласование иницировано: 15.04.2026 15:04

Краткое содержание: Локальный акт

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Тип согласования: **последовательное**

№	ФИО	Поступило	Срок согласования	Результат согласования	Комментарии
1	Сорокина Т.В.	15.04.2026 15:04		ЭП Подписано 15.04.2026 15:04	-