

РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН  
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
ТУКАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«28» 08 2018 г.

Набережные Челны

№ 3889

Об условиях оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Подростковый клуб Тукаевского  
муниципального района»

На основании Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан № 665 от 14.08.2018 года «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций молодежной политики Республики Татарстан»,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Подростковый клуб Тукаевского муниципального района»;

Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, общетраслевых должностей руководителей, специалистов муниципального бюджетного учреждения «Подростковый клуб Тукаевского муниципального района».

2. Установить, что заработная плата работников МБУ «Подростковый клуб Тукаевского муниципального района», устанавливаемая в соответствии с пунктом 1 настоящего постановления, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Директору МБУ «Подростковый клуб Тукаевского муниципального района» внести соответствующие изменения в коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты, устанавливающие условия оплаты труда работников МБУ «Подростковый клуб Тукаевского муниципального района», уведомить работников об изменении существенных условий оплаты труда не позднее чем за два месяца до введения системы оплаты труда, установленной настоящим постановлением.

4. Установить, что пункт 1 настоящего постановления вступает в силу с 1 ноября 2018 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя Исполнительного комитета по социальным вопросам Г.Ф.Ганиеву.

И.о.руководителя  
Исполнительного комитета



Л.Г.Авзалов

Утверждено  
постановлением  
Исполнительного комитета  
Тукаевского муниципального  
района  
№ 3889 « 28 » 08 2018 г.



**Положение  
об условиях оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Подростковый клуб Тукаевского муниципального района»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБУ «Подростковый клуб Тукаевского муниципального района» определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В настоящем Положении об условиях оплаты труда работников МБУ «Подростковый клуб Тукаевского муниципального района», используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых (должностных окладов), 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 – оклад, ставка заработной платы работника, 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;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время 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, включая 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.

3. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта

определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

## II. Определение базовых окладов заработной платы работников

1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтвержденное присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	—	11 687	14 220
	Сторож			
	Заливщик льда			
	Водитель			

### III. Норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников

Продолжительность рабочего времени работников устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### IV. Порядок формирования должностных окладов работников

Должностной оклад работников физической культуры рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

$O_d$  – должностной оклад работников;

$O_b$  – размер базового оклада работников, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$S$  – фактическое количество ставок, занимаемых работниками.

### V. Выплаты стимулирующего характера

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

1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за наличие государственных наград, спортивных званий;

выплаты за интенсивность труда;

премиальные и иные поощрительные выплаты;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за работу в сельской местности.

2. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам физической культуры.

2.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам физической культуры при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

$B_{kk}$  – выплата за квалификационную категорию;

$O_d$  – должностной оклад работников физической культуры;

$D_{kk}$  – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 1.

Размеры надбавок за квалификационную категорию  
работникам физической культуры

Квалификаци- онный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня		
Второй	первая квалификационная категория	6,0
	высшая квалификационная категория	8,5

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

2.2. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

$B_s$  – выплата за стаж работы по профилю;

$O_d$  – должностной оклад работников физической культуры;

$D_s$  – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 2.

Таблица 2

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификаци- онный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности работников физической культуры второго уровня (группа 2)	второй	от 2 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5

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 по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.3. Выплаты за наличие государственных наград, спортивных званий предоставляются работникам физической культуры и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  — выплата за наличие государственных наград, спортивных званий;

$O_d$  — должностной оклад работников физической культуры;

$D_{pz}$  — размер надбавки за наличие государственных наград, спортивных званий.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград, спортивных званий Российской Федерации, государственных наград Союза Советских Социалистических Республик, государственных наград союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень государственных наград, спортивных званий, за наличие которых предоставляются выплаты работникам физической культуры, приведен в таблице 1 приложения к настоящему Положению.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград, спортивных званий производится со дня присвоения государственной награды, спортивного звания. Работникам, имеющим две и более государственные награды, два и более спортивных звания, выплата за их наличие устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.4. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются работникам физической культуры и рассчитываются по формуле:

$$B_{it} = O_d \times D_{it},$$

где:

$B_{it}$  — выплата за интенсивность труда;

$O_d$  — должностной оклад работников физической культуры;

$D_{it}$  — размер надбавки за интенсивность труда, который равен 26,5 процента.

3. Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

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

3.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качест-

во выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

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

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

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

$B_{kj}$  – выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_k$  – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$I_{ij}$  – отнормированный  $i$ -й критерий оценки эффективности деятельности по  $j$ -му работнику;

$K_i$  – относительный весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности;

$n$  – количество критериев оценки эффективности деятельности;

$m$  – численность работников организации.

4.4. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего – единице.

4.5. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

4.6. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

$FI_i$  – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

$M_i$ – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

$L_i$ – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

4.7. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = 1 - \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

$FI_i$ – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

$M_i$ – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

$L_i$ – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

4.8. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

$K_i$ – относительный весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности;

$VK_i$ – весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности.

4.9. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников физической культуры

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3	4
1	Тренер-преподаватель	второй	50

4.10. Типовые критерии эффективности деятельности организации и их весовые коэффициенты утверждаются учредителем.

4.11. Формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

$FOT_k$ – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_{do}$ – фонд оплаты труда работников по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

$D_k$ – доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.



Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 10 процентов фонда оплаты труда работников по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

4.12. Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам физической культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры второго уровня рассчитываются по формуле:

$$B_{sm} = D_{sm} \times S,$$

где:

$B_{sm}$  – выплаты за работу в сельской местности;

$D_{sm}$  – размер выплаты за работу в сельской местности, равный 1 388,5 рубля;

$S$  – фактическое количество ставок, занимаемых работниками организации.

## VI. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

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

3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и 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), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_n},$$

где:

$B_{kh}$  – выплаты компенсационного характера;

$O_b$  – размер базового оклада работников, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$D_{kh}$  – размер надбавки на выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

$H_{fk}$  – фактически отработанное время (ставка), по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

$H_n$  – норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников, ус-

тановленная разделом III настоящего Положения.

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 за каждый час работы в ночное время, который 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, при этом 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.

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

6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада.

## VII. Порядок определения заработной платы руководителя организации

1. Зарплата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем один раз в год на 1 января текущего года или на дату создания организации в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_a = O_b \times S,$$

где:

$O_a$  – должностной оклад руководителя организации;

$O_b$  – размер базового оклада руководителя;

$S$  – фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда руководителя определяется в зависимости от штатной численности работников организации.

3. Размер базового оклада руководителя:

№ п/п	Наименование типа организации/штатная численность организации, единиц	Группа по оплате труда	Оклад руководителя*, рублей
1	2	3	4
1.	Подростковые (молодежные) клубы по месту жительства		
	До 12 включительно	1	20 000

\*Для руководителей государственных организаций молодежной политики с учетом сложности и важности выполняемых работ, а также в связи с оказанием организационной и методической помощи муниципальным организациям молодежной политики по профилю деятельности устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 1,1.

4. Учредитель организации может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю могут осуществляться ежемесячно за выполнение важных и особо важных заданий.

5. Типовые критерии эффективности деятельности руководителя организации и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством по делам молодежи Республики Татарстан.

6. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_c \times K_{VK},$$

где:

$B_k$  – выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

$B_c$  – размер выплат стимулирующего характера в размере 10 процентов должностного оклада руководителя организации;

$K_{VK}$  – коэффициент выполнения критериев качества.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда**

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

Приложение  
к Положению об условиях  
оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Подростковый клуб  
Тукаевского муниципального района»



Таблица 1

Перечень  
государственных наград, спортивных званий Российской Федерации,  
Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик,  
союзных и автономных республик в составе Союза Советских  
Социалистических Республик, за наличие которых  
предоставляются выплаты стимулирующего характера  
работникам физической культуры

№ п/п	Наименование почетного звания, спортивного звания, государственной награды
1	2
1. Почетные звания, спортивные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.2.	Заслуженный мастер спорта России
1.3.	Заслуженный тренер России
1.4.	Почетный спортивный судья России
1.5.	Заслуженный мастер спорта России международного класса
1.6.	Мастер спорта России международного класса
1.7.	Мастер спорта России
1.8.	Гроссмейстер России
1.9.	Почетный спортивный судья России
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный тренер Республики Татарстан
3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик (РСФСР)	
3.1.	Заслуженный мастер спорта СССР
3.2.	Заслуженный тренер СССР
3.3.	Мастер спорта СССР
3.4.	Мастер спорта СССР международного класса
3.5.	Заслуженный тренер РСФСР
3.6.	Гроссмейстер СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный деятель спорта

1	2
4.3.	Заслуженный деятель физической культуры
4.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.5.	Заслуженный тренер
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
5.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта