

РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ТУКАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «30» 10 2019 г.

№ 4764

«Об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр молодежных (школьных) формирований по охране
общественного порядка «Форпост»
Тукаевского муниципального района»

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.08.2018 года № 665 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций молодежной политики Республики Татарстан»,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об условиях оплаты труда работников МБУ «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан;

Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп, общеотраслевых должностей руководителей муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан.

2. Установить, что заработная плата работников МБУ «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан, 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 «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан внести соответствующие изменения в коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты, устанавливающие условия оплаты труда работников МБУ «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. заместителя руководителя Исполнительного комитета по социальным вопросам Э.М.Ахметзянову.

Руководитель
Исполнительного комитета



Л.Г.Авзалов



постановлением

Исполнительного комитета

Тукаевского муниципального района

от «03» 2019 г. № 4764

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан» (далее – Учреждение) определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В настоящем Положении об условиях оплаты труда работников Учреждения 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 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 должности руководителя, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета 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 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 стимулирующие выплаты;

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

3. Заработная плата работников Учреждения Района определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат стимулирующего 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. БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Базовые оклады заработной платы работников Учреждения Района 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, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированный специалист"
1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень	Педагог-организатор	-	11 687	14 220
Третий квалификационный уровень	Методист	-	-	14 232

III. НОРМА ЧАСОВ ЗА БАЗОВЫЙ ОКЛАД (СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

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

IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d - должностной оклад работников;

O_b - размер базового оклада работников в соответствии с разделом II настоящего Положения;

S - фактическое количество ставок, занимаемых работниками.

V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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.

5.2. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения Района.

Выплаты за квалификационную категорию работникам Учреждения Района рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию (приведен в таблице 1).

Таблица 1

VI. РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Второй	первая квалификационная категория	7,5
	высшая квалификационная категория	10,0
Третий	первая квалификационная категория	8,5
	высшая квалификационная категория	12,5

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

Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней 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;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю (приведен в таблице 2).

Таблица 2

VII. РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Работники муниципального бюджетного учреждения « Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан	второй - третий	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

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

Выплаты за интенсивность труда устанавливаются работникам и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{it} - выплата за интенсивность труда;

O_d - должностной оклад работников;

D_{it} - размер надбавки за интенсивность труда (приведен в таблице 3).

VIII. РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	первый - четвертый	41,0

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

Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{k_j} - выплаты за качество выполняемых работ;

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

I_{ij} - от нормированный 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.

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 от нормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности от нормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение от нормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего - единице.

Зависимость значения от нормированного 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).

От нормированный 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.

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.

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.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников (представлен в таблице 4).

Таблица 4

IX. ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3	4
3.6.	Педагог-организатор	второй	50
3.12.	Методист	третий	55

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

В организациях молодежной политики 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).

Работникам Учреждения Района предоставляются выплаты за работу в сельской местности и 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.

Х. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

Заработная плата руководителя Учреждения Района состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения 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:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d - должностной оклад руководителя;

O_b - размер базового оклада руководителя;

S - фактически отработанное время (ставка).

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размер базового и должностного оклада руководителя представлен в таблице 5.

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.	МБУ «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан		
	До 10 включительно	1	21 500

<*> Для руководителя с учетом сложности и важности выполняемых работ, а также в связи с оказанием организационной и методической помощи по профилю деятельности, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 1,1.

Учредитель учреждения 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.

Руководитель учреждения может устанавливать заместителю руководителя, выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя могут осуществляться ежемесячно за выполнение важных и особо важных заданий.

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

Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$V_k = V_c \times K_{VK},$$

где:

V_k - выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

V_c - размер выплат стимулирующего характера в размере 20 процентов должностного оклада руководителя (заместителя руководителя) учреждения;

K_{VK} - коэффициент выполнения критериев качества.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Х. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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



Исполнительный комитет
Тукаевского муниципального района
от «30» 2019 г. № 4764

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп, общеотраслевых должностей руководителей муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп, общеотраслевых должностей руководителей муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных (школьных) формирований по охране общественного порядка «Форпост» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан» (далее – Учреждение) определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты стимулирующего характера, установленных 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, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета 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 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 стимулирующие выплаты;

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

3. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат стимулирующего характера.

II. БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителя и специалистов устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	8 380
Второй квалификационный уровень	8 578

Соответствие должности и профессии работника квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителя и специалистов принимается согласно нормативным правовым актам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

$$O_d = O \times \frac{H_f}{H_n},$$

где:

O_d - должностной оклад работников;

H_f - фактическое количество часов работы, в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени;

H_n - норма часов за базовый оклад (базовую ставку заработной платы) работников;

O - размер базового оклада работников, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за стаж работы по должности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

3. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителя и специалистов и служащих, и рассчитываются по формуле:

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

где:

V_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград составляет 3 процента.

4. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$V_s = O_d \times D_s,$$

где:

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

O_d - должностной оклад работников;

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

4.1. Размеры надбавок 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.

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

4.3. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям).

5. Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также единовременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

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

Рекомендуемый 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) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.