

**ПОРЯДОК  
ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДА КИРОВСКА»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Порядок оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального автономного учреждения «Спортивная школа города Кировска», (далее - Порядок), разработан в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального автономного учреждения «Спортивная школа города Кировска», (далее - учреждение);
- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в соответствии со статьёй 133 ТК РФ.

**II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Зарплата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностных окладов, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и выплат стимулирующего характера.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**2.1. Порядок определения должностных окладов**

2.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре на основании минимального размера должностного оклада, согласно таблице № 1 «Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения»:

Таблица №1

Наименование должности	Минимальный размер оклада (в рублях)
Директор	10847,00

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

**2.2. Выплаты компенсационного характера**

2.2.1. К выплатам компенсационного характера в учреждении 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения производятся по решению органа, осуществляющего полномочия учредителя, заместителям руководителя учреждения - по решению руководителя учреждения.

2.2.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством.

2.2.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем учреждения по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.2.6. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска и отражаются в трудовом договоре работника.

2.2.7. При расторжении трудового договора с руководителем учреждения по основаниям, предусмотренным пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере 3-кратного среднего месячного заработка.

## 2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты,

направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;
- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Порядком.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, производятся с учетом фактически отработанного времени.

При совмещении профессий выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу по основной должности.

2.3.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно таблице № 2 «Выплаты стимулирующего характера»:

Таблица № 2

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
1	2	3
Надбавка за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы	Осуществляется ежемесячно	до 100 % от должностного оклада
Надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта	Наличие знака «Отличник физической культуры и спорта». Установление надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Руководителю, имеющему две и более государственных награды, почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя	10 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент (далее - ППК)	Устанавливается к должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы. ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат	до 200 % от должностного оклада

1	2	3
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденных Постановлением администрации города Кировска до 25 % от должностного оклада
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей. На премию за основные результаты работы за квартал не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	Размер премии определяется в доле от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденных Постановлением администрации города Кировска до 3-х должностных окладов
Премия за основные результаты за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации города Кировска до 150 % от должностного оклада
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда; за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена

2.3.6. Конкретный размер ежемесячной стимулирующей надбавки и персонального повышающего коэффициента определяется в трудовом договоре

руководителя учреждения.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по решению органа, осуществляющего полномочия учредителя.

2.3.8. Единовременные премии производятся по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (личным и учреждения) - в связи с 50-летием и через каждые последующие 5 лет;

- к профессиональному празднику - День тренера (30 октября)

- к праздничным и памятным датам: День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), День народного единства (4 ноября);

- в связи с выходом на пенсию;

- в связи с получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются с учетом успешного и добросовестного исполнения руководителем учреждения своих должностных обязанностей, достижения целевых показателей эффективности работы и в пределах выделенных средств на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств учредитель приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив руководителя учреждения в установленном законодательством порядке.

2.3.10. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании приказа с учетом успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей и в пределах выделенных средств на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

2.3.11. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно таблице № 3 «Выплаты стимулирующего характера»:

Таблица № 3

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
1	2	3
Надбавка за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы	Осуществляется ежемесячно	40 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент (далее - ППК)	Устанавливается к должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы. ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат	до 200 % от должностного оклада

1	2	3
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя учреждения своих должностных обязанностей	20 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя учреждения своих должностных обязанностей. На премию за основные результаты работы за квартал не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	до 10-х должностных окладов.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда; за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена