

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «ГОРНЯК»
И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда руководителя муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Горняк» и заместителей руководителя (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», ст.145 ТК РФ, Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления системы оплаты труда руководителя муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Горняк» (далее – учреждение), заместителей руководителя;
- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) 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 учреждением в трудовом договоре на основании рекомендуемого размера должностного оклада (Таблица 1).

Таблица 1

Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Минимальный размер оклада (в рублях)
Директор	9309,00

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 производятся руководителю учреждения по приказу руководителя МКУ «УФКиС г.Кировска», заместителям руководителя – по приказу руководителя МАУ СОК «Горняк»

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

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 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 оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

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 п.2 ст.278 ТК РФ ему выплачивается компенсация в размере 3-кратного среднемесячного 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 и высокие результаты 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 Положением.

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 МАУ СОК «Горняк» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Ежемесячная стимулирующая надбавка	За интенсивность и высокие результаты работы.	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», удостоверение № 14217 от 20.06.2001. Установление надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания.	до 10 % от должностного оклада

	Руководителя, имеющему две и более государственные награды, почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя.	
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
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей.	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (Таблица 1 Приложения 2 к Постановлению главы администрации города Кировска от №). до 50 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем 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.	Размер премии определяется в доле от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (Таблица 2 Приложения 2 к Постановлению главы администрации города Кировска от №). 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 учреждения (Таблица 3 Приложения 2 к Постановлению главы администрации города Кировска от №). 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; по иным основаниям. 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 МАУ СОК «Горняк».

2.3.7. Единовременные премии, премия за основные результаты работы за год производятся руководителю МАУ СОК «Горняк» по решению Главы администрации г.Кировска на основании служебной записки и приказа руководителя МКУ «УФКиС г.Кировска».

Ежемесячные премии, премия за основные результаты работы за квартал производятся руководителю МАУ СОК «Горняк» на основании приказа руководителя МКУ «УФКиС г.Кировска».

2.3.8. Единовременные премии могут быть произведены по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (личным и учреждения) - в связи с 50-летием и через каждые последующие 5 лет;
- к профессиональному празднику - День физкультурника;
- 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 МАУ СОК «Горняк» 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 руководитель МКУ «УФКиС г.Кировска» приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив руководителя МАУ СОК «Горняк» в установленном законодательством порядке.

2.3.10. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем МАУ СОК «Горняк» на основании приказа с учетом успешного и добросовестного исполнения работниками 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 руководитель МАУ СОК «Горняк» приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

2.3.11. Заместителям руководителя МАУ СОК «Горняк» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Ежемесячная стимулирующая надбавка	За сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы.	до 100 % 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
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя учреждения своих должностных обязанностей.	до 100 % 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 3-х должностных окладов.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не

	писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию; по иным основаниям. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	ограничена.
--	---	-------------

Целевые показатели эффективности работы руководителя МАУ «Спортивно-оздоровительного комплекса «Горняк»

* Таблица 1 «Целевые показатели эффективности работы руководителя МАУ СОК «Горняк» за месяц.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	Да/нет		Наличие дисциплинарных взысканий – 0 %, отсутствие – 10 %
2	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг	Да/нет		Отсутствие жалоб – 15%, наличие жалоб – 0 %
3	Обеспечение безопасности здоровья посетителей и работников учреждения	Отсутствие за отчетный период случаев травматизма посетителей и работников учреждения, возгораний, пожаров и других чрезвычайных ситуаций, влекущих вероятность причинения материального ущерба либо вреда здоровью посетителей или сотрудников		Отсутствие – 15%, наличие – 0%

4	Публикация и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, на сайте учреждения	Да/нет		Наличие – 10%, отсутствие – 0%
---	---	--------	--	-----------------------------------

* Таблица 2 «Целевые показатели эффективности работы руководителя МАУ СОК «Горняк» за квартал.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в доле к должностному окладу руководителя учреждения
1	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении учреждения	Да/нет		Отсутствие предписаний – до 1 оклада, Наличие – 0 оклада
2	Ведение статистической отчетности, проведение мониторинга по профилю деятельности учреждения	Да/нет		Наличие – до 1 оклада, Отсутствие – 0 оклада
3	Своевременное размещение и обновление информации на сайте bus.gov.ru	Да/нет		Своевременное размещение информации – до 1 оклада, несвоевременное размещение – 0 оклада

* Таблица 3 «Целевые показатели эффективности работы руководителя МАУ «Горняк» за год.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска, начальника МКУ «УФСИТ г.Кировска», решений наблюдательного совета	%	90-100 80-89 70-79	Выполнено от 90 до 100% поручений – до 50%, выполнено от 80 до 89% поручений – до 30%, выполнено от 70 до 79 % поручений – до 10%
2	Выполнение муниципального задания	%	Не менее 95%	Выполнено–до 100%, Выполнено не в полном объеме-0%

Примечание: Стимулирующие выплаты производятся при наличии средств фонда оплаты труда.

Приложение 3
к постановлению Администрации
города Кировска
от _____ № _____

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий работников, относимых к работникам основного персонала
муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс
«Горняк»

№ п/п	Тип учреждения	Должность
1.	Муниципальное автономное учреждение «Спортивно-оздоровительный комплекс «Горняк»	1.Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций 2. Фельдшер 3.Медицинская сестра

Приложение 4
к постановлению администрации
города Кировска
от _____ № _____

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «ГОРНЯК»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Горняк» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», ТК РФ, Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Горняк» (далее – учреждение), включающей в себя размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ

Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (тарифных ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, доплат до размера минимальной заработной платы, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
государственных (муниципальных) гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

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

2.1. Порядок определения должностных окладов работников

2.1.1. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основании минимальных размеров окладов по соответствующему уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) с учетом требований к уровню профессиональной подготовки.

2.1.2. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основании минимальных размеров окладов в зависимости от разряда выполняемых работ.

2.1.3. Минимальные размеры окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основании рекомендуемых минимальных размеров окладов (Таблицы 1,2,3 Приложения 5 к постановлению Администрации города Кировска от _____ № _____).

2.1.4. Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

2.2. Особенности определения должностных окладов инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций

2.2.1. Должностные оклады инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций, старших инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций (далее – ФСО) образуются путем умножения минимального оклада по уровню соответствующей ПКГ на повышающие коэффициенты, установленные в соответствии с п.2.2.3. настоящего Положения.

2.2.2. Минимальный оклад (ставка) по уровню ПКГ определяется руководителем учреждения на основании рекомендуемых размеров минимальных окладов работников физической культуры и спорта по соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Таблица 4 Приложения 5 к постановлению Администрации города Кировска от _____ № _____).

2.2.3. Для формирования должностного оклада инструктора-методиста ФСО, старшего инструктора-методиста ФСО к минимальным окладам по уровням ПКГ применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от образования и стажа работы по направлению профессиональной деятельности.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основании рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов (Таблица 5 Приложения 5 к постановлению Администрации города Кировска от _____ № ____).

2.2.4. При получении образования или восстановлении документов об образовании, изменение должностных окладов производится со дня представления соответствующего документа.

2.2.5. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада, на установление либо изменение повышающего коэффициента в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом вышеперечисленных изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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.

2.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям оплаты труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.3.4. Выплаты за работу в 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 муниципальном автономном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов

утра) оплачивается в повышенном размере - не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада).

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 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 оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

2.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.6. 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 выполнение 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.

2.3.7. 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.

2.4. Выплаты стимулирующего характера

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

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.4.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения локальными актами учреждения.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

2.4.6. Надбавка за интенсивность, сложность, важность, качество и высокие результаты выполняемой работы устанавливается работнику учреждения с учетом результативности, срочности, неотложности, объема и качества выполняемой работы. Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.4.7. Надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта предоставляется работникам физической культуры и спорта, а также руководителям и заместителям руководителя учреждений и устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам).

Рекомендуемый размер надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта – 10 процентов.

Установление размеров надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Работникам, имеющим две и более государственные награды, почетных звания надбавка за наличие государственных наград, почетных званий устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.4.8. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам (личным и учреждения), в связи с уходом на пенсию, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, в связи с государственными и профессиональными праздниками и к памятным датам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- подготовка объектов к работе;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, проведение спортивных мероприятий (международных, российских, региональных городских мероприятий), мероприятий научно-методического, социального и другого характера, а также проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие характеристики, учитывающие особенности деятельности учреждения.

2.4.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (тарифной ставке) может быть установлен любому работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии установления и порядок определения размера персонального повышающего коэффициента определяются на основании настоящего Положения локальным актом учреждения.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персонального повышающего коэффициента, но не более 200 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (тарифной ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

2.5. Доплата до минимальной заработной платы

2.5.1. В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

2.5.2. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

2.5.3. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии), а также по совместительству, без учета доплат за выполнение

обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) и выплачивается в сроки установленные для выплаты основной заработной платы.

2.5.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты к заработной плате определяется по формуле:

$$Д = Р_{мзп} - Р_{нзп}, \text{ где}$$

Д- размер доплаты;

Р_{мзп} - размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

Р_{нзп} – размер начисленной заработной платы

2.5.5. Порядок доплаты до минимальной заработной платы определяются на основании настоящего Положения локальным актом учреждения.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

3.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

3.3. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) работников, устанавливает им соответствующие должностные оклады и несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

3.4. На основании настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.

Приложение 5
к постановлению администрации
города Кировска
от _____ № _____ 1

Размеры минимальных окладов работников МАУ СОК «Горняк»

Таблица 1

Рекомендуемые размеры минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож)	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщица, гардеробщик, монтажник СТСиО, слесарь, электрослесарь, плотник)	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ремонтировщик ПСС, монтажник СТСиО, слесарь, электрослесарь, плотник, водитель МТС)	2560
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (монтажник СТСиО, слесарь, электрослесарь, плотник)	2692
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (монтажник СТСиО, слесарь, электрослесарь, плотник, тракторист)	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (монтажник СТСиО, слесарь, электрослесарь, плотник)	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь, плотник)	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь)	3938

Примечание:

1. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, может производиться исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда.

2. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается руководителем муниципального учреждения.

Таблица 2

Рекомендуемые размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кассир	2495
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2824
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам	2987
2 квалификационный уровень	Заведующий складом Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3349
4 квалификационный уровень	Механик, электромеханик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4135
5 квалификационный уровень	Старший электромеханик	4628
«Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, юрисконсульт, экономист	4464

уровень		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	6105
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела по СМР	5585
2 квалификационный уровень	Главный (инженер, механик, специалист)	5646

Таблица 3

Рекомендуемые размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4464
4 квалификационный уровень	Фельдшер	4761

Таблица 4

Рекомендуемые размеры минимальных окладов по профессиональным
квалификационным группам должностей работников
физической культуры и спорта

№ п/п	Наименование должности	Минимальны й размер оклада (рублей)
Профессионально-квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (группа 2)		
Второй квалификационный уровень		
1	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	5818
Третий квалификационный уровень		
2	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	6138

Таблица 5

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой
должности и должностных окладов, образующихся в результате их применения

Наименование должностей	Образование, стаж работы и квалификационная категория	Минимал ьный размер оклада (рублей)	Размер повыша ющего коэффиц иента	Должнос тной оклад (в рублях)
Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций		5818,00		
	Среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 3 лет		1,1	6399,80
	Высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы по направлению профессиональной		1,2	6981,60

	деятельности в должностях специалистов не менее 1 года			
Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций физкультурно-спортивных организаций		6138,00		
	Среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 5 лет		1,1	6751,80
	Высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 3 лет		1,2	7365,60