

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА КИРОВСКА»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Управление физической культуры и спорта города Кировска» (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации» и Уставом города Кировска.

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- порядок установления системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Управление ФКиС города Кировска» (далее – учреждение), включающей в себя размеры должностных окладов работников, рекомендуемые размеры персональных повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- заключительные положения.

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

**II. Порядок установления системы оплаты труда работников учреждения**

Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

**2.1. Порядок определения должностных окладов работников**

2.1.1. Должностной оклад устанавливается работнику по соответствующему уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на основании рекомендуемых размеров должностных окладов по должностям работников учреждения (Таблица 1 Приложения 1).

При установлении размеров должностных окладов по ПКГ учитываются требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.2. Должностные оклады работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Таблицей 2 Приложения 1.

## **2.2. Выплаты компенсационного характера**

2.2.1. В соответствии с трудовым законодательством в учреждении устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ, не предусмотренных должностными обязанностями, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни);
- за работу в районах Крайнего Севера.

2.2.2. 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.

2.2.3. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Работодатель принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

## **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. В учреждении устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;

2) Премии:

- за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

3) Персональный повышающий коэффициент.

2.3.2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения. Перечень и порядок осуществления учреждением стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам, а так же показателям эффективности выполнения работ.

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

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

Работникам, совмещающим обязанности, выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу по их основной должности.

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

2.3.4. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учетом результативности, срочности, неотложности, объема и качества выполняемой работы.

2.3.5. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на её получение. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается в соответствии с Положением о стаже работников учреждения, утвержденным приказом МУ «Управление ФКиС г.Кировска».

Размеры надбавки за стаж работы (в процентах от оклада составляют):

при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 20 лет – 15 процентов.

2.3.6. 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.

2.3.7. Премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

2.3.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.3.9. 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.

2.3.10. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года к должностным окладам работников учреждения и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов, но не более 200 процентов от должностного оклада работника.

### **III. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Главой администрации города Кировска в трудовом договоре руководителя учреждения на основании рекомендуемого размера должностного оклада (Таблица 3 Приложения 1) и в соответствии с разделом II настоящего Примерного положения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от квалификации руководителя, наличия высшего профессионального образования и стажа руководящей работы.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются до 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.4. С учетом условий труда заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения.

### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается ежемесячная доплата до минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

4.3. 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.

4.4. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.5. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной как по основному месту работы (по основной профессии), так и по совместительству без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.6. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер ежемесячной доплаты к заработной плате определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$ , где:

D – размер доплаты;

$P_{мзп}$  – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

$P_{нзп}$  – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

4.7. Подпункт 4.4. действует до 31 декабря 2010 года.

## **V. Заключительные положения**

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению главным распорядителем средств городского бюджета.

5.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.3. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска и приказами МУ «Управление физической культуры и спорта города Кировска».

Приложение 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципального учреждения  
«Управление физической культуры и спорта города Кировска»

Таблица 1

Рекомендуемые размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (в рублях)
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, юрисконсульт	3320
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3540
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4093
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4534
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера Главный специалист	5754

Таблица 2

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

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рекомендуемый размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1883
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1962
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2060
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2163
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2393

6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2659
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2991
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3545

Таблица 3

Рекомендуемый размер должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (в рублях)
Начальник	7800