

**ПОРЯДОК
ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий «Порядок оплаты труда руководителя муниципальных автономных образовательных организаций дополнительного образования и заместителей руководителя (далее – Порядок), разработан в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования, действующего в области физической культуры и спорта (далее – организация) и заместителей руководителя.

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников организаций 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

Заработная плата руководителя организации 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. Должностные оклад руководителя организации устанавливается учредителем в трудовом договоре на основании минимального размера должностного оклада. (Таблица 1):

Таблица 1

Минимальный размер должностного оклада руководителя организации

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

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

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. К выплатам компенсационного характера в организациях 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 производятся по решению органа, осуществляющим полномочия учредителя, заместителям руководителя организации – по решению руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования.

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 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 организации 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 организации по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 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 муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (Таблица 2):

Таблица 2

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
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 государственные 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
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем организации своих должностных обязанностей.	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя организации, утвержденных Постановлением администрации города Кировска до 25 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем организации своих должностных обязанностей. На премию за основные результаты работы за квартал не начисляется районный коэффициент и	Размер премии определяется в доле от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя организации, утвержденных

	процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	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 организации, 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 муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования производятся по решению органа, осуществляющего полномочия учредителя.

2.3.8. Единовременные премии производятся по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (личным и организации) - в связи с 50-летием и через каждые последующие 5 лет;
- к профессиональному празднику - День учителя;
- 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 муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования своих должностных обязанностей, достижения целевых показателей эффективности работы и в пределах выделенных средств на оплату труда работников организации.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств учредитель приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования в установленном законодательством порядке.

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

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель муниципальной автономной образовательной организации дополнительного

образования приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

2.3.11. Заместителям руководителя организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (Таблица 3):

Таблица 3

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Надбавка за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы	Осуществляется ежемесячно	40 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент (далее – ППК)	Устанавливается к должностному окладу с учётом 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 организации своих должностных обязанностей.	20 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты работы (за квартал)	Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя организации 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.

III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ.

3.1. Руководитель организации и его заместители имеет право на выполнение преподавательской работы в должности тренера-преподавателя и инструктора-методиста.

3.2. Должностной оклад руководителя организации и его заместителей в должности тренера-преподавателя и инструктора-методиста формируется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к особенностям определения должностных окладов тренерско-преподавательского состава, утвержденные настоящим Постановлением администрации города Кировска.

3.3. Преподавательская работа без занятия педагогической штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном для оплаты выполняемой преподавательской работы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем разделе, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности, выполнение преподавательской работы в основное рабочее время руководителем организации не должно превышать 12 часов в неделю, заместителям руководителя выполнение

преподавательской работы в основное рабочее время определяется самой организацией в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Предельный объем тренировочной нагрузки, который может выполняться в той же организации руководителем, составляет не более 24 часов в неделю, а его заместителям определяется самой организацией в соответствии с трудовым законодательством. Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

3.5. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается руководителям и его заместителям в процентном отношении к должностным окладам при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменов в официальных соревнованиях.

Размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса утвержден настоящим Постановлением администрации города Кировска.

Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протокола соревнований или выписки из протокола и копии приказов о зачислении спортсмена в группы тренера.

Срок действия надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям-до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной надбавки, спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.