|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  к постановлению администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области от\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_ |

**Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя муниципальных учреждений спорта и муниципальных учреждений дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере физической культуры и спорта (далее – Порядок)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий порядок разработан в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст. 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом муниципального округа город Кировск Мурманской области и включает в себя:

- порядок установления системы оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя муниципальных учреждений спорта и муниципальных учреждений дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере физической культуры и спорта (далее – учреждение).

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 СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются главой администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) заключаемым с руководителем учреждения.

2.1. Порядок определения должностных окладов

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается в абсолютном размере в рублях в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, количества штатных единиц, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Базовый оклад для руководителей учреждений дополнительного образования сферы физической культуры и спорта, устанавливается в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения. Объемные показатели определены в приложении № 1 к настоящему Порядку.

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год комитетом образования, культуры и спорта администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области (далее – Комитет) в установленном им в порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Базовый должностной оклад руководителя учреждения с определением группы по оплате труда:

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Размеры базовых окладов |
| 1 группа по оплате труда | 21 677 |
| 2 группа по оплате труда | 18 120 |
| 3 группа по оплате труда | 16 823 |
| 4 группа по оплате труда | 15 530 |

Муниципальным правовым актом администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад. При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый оклад (должностной оклад), должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области.

Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты за труд в особых условиях: на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативно правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2.4. При расторжении трудового договора с руководителем учреждения 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. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- стаж непрерывной работы;

- надбавку за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы;

- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;

- премиальные выплаты.

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. 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 |
| Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда | Осуществляется ежемесячно | В размере 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 |
| Премия за основные результаты работы (за месяц) | Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих обязанностей в соответствующем периоде. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг. Отсутствие предписаний надзорных органов. Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление информации) по распоряжению администрации | Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утвержденных приложением № 2 к настоящему Порядку 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, утвержденных приложением № 2 к настоящему Порядку 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, утвержденных приложением № 2 к настоящему Порядку до 150 % от должностного оклада. |
| Единовременные премии | При наличии экономии фонда 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. |

2.3.5. Конкретный размер ежемесячной стимулирующей надбавки определяется в трудовом договоре руководителя учреждения.

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

2.3.7. 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; День физкультурника, День тренера

- 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.

2.3.8. 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.

Величина премиального фонда руководителей может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения, установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области, в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 992 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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) |
| За сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы | Осуществляется ежемесячно | 40 % от должностного оклада -СОШ |
| Премия за основные результаты работы (за месяц) | Успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя учреждения своих должностных обязанностей. | 20 % от должностного оклада -СОШ |
| 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 СОШ |
| 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 учреждения и его заместителей при выполнении преподавательской работы

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения 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, осуществляются 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 учреждения не должно превышать 12 часов в неделю, заместителям руководителя выполнение преподавательской работы в основное рабочее время определяется в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Предельный объем тренировочной нагрузки, который может выполняться в том же учреждении руководителем, составляет не более 24 часов в неделю, а объем тренировочной нагрузки заместителям определяется в соответствии с трудовым законодательством. Преподавательская работа в том же учреждении 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.

Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при осуществлении преподавательской работы 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 при осуществлении преподавательской работы 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 руководителям и его заместителям надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса работы, обучаемый спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к Порядку оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя муниципальных учреждений спорта и муниципальных учреждений дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере физической культуры и спорта |

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования сферы физической культуры и спорта

1. Отнесение учреждений физической дополнительного образования культуры и спорта к группам по оплате труда руководителей производится в зависимости от суммы баллов после оценки сложности руководства учреждениями:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) образовательного учреждения | Группа по оплате труда | | | |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| Специализированные детско-юношеские школы | свыше 351 | 251-350 | До 250\* | - |
| Учреждения дополнительного образования | свыше 500 | 351-500 | 251-350 | До 250\* |

2. Количество баллов определяется по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  показателей | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся | За каждого обучающегося | 0,5 |
| 2. | Доля обучающихся 8-11 классов, профессиональных училищ | Более 20 процентов | 20 |
| 3. | Количество обучающихся, прошедших подготовку в спортивно-оздоровительных лагерях | За каждого обучающегося | 0,5 |
| 4. | Количество штатных тренеров-преподавателей | За каждого: | |
| Высшей категории | 20 |
| Первой категории | 15 |
| Второй категории | 10 |
| Без категории | 5 |
| 5. | Наличие программы развития учреждения |  | 10 |
| 6. | Наличие авторских образовательных программ дополнительного образования детей | За каждую программу | 1  (но не более 20) |
| 7. | Наличие структурных подразделений учреждения | За каждое | 1  (но не более 20) |
| 8. | Наличие в учреждениях | Спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки (за каждую группу) | 5 |
| Учебно-тренировочных групп (за каждого обучающегося) | 0,5 |
| Групп спортивного совершенствования (за каждого обучающегося) | 2,5 |
| Высшего спортивного мастерства (за каждого обучающегося) | 4,5 |
| 9. | Наличие материальной базы Учреждения | За каждое: | |
| Административное здание | 30 |
| Стадион | 30 |
| Крытый плавательный бассейн | 30 |
| Загородный лагерь | 30 |
| Лыжная база | 15 |
| Освещённая лыжная трасса | 10 |
| Спортзал | 15 |
| Стрелковый тир | 10 |
| Складское помещение | 10 |
| Подсобное помещение (котельная, эллинг, гараж и другое) | 10 |
| Игровая площадка | 10 |
| Транспортное средство (автобус, автомашина, снегоход, трактор) | 5 |
| Производственная мастерская | 10 |
| 10. | Количество филиалов учреждения и специализированных классов | За каждый | 10 |
| 11 | Проведение спортивно-массовых мероприятий | За каждое: |  |
| Областное | 10 |
| Российское | 20 |
| Международное | 30 |
| 12. | Наличие | За каждый вид: | |
| Собственного оборудованного здравпункта | 15 |
| Медицинского кабинета | 15 |
| Оздоровительно-восстановительного центра | 15 |
| Столовой | 15 |
| 13. | Наличие компьютерных классов | За каждый | 10 |
| 14. | Организация работ по строительству новых объектов, реконструкции учреждения, эксплуатации и сохранению зданий учреждения |  | До 20\* |
| 15. | Результаты участия во Всероссийских мероприятиях педагогов и обучающихся  за последний учебный год | Участие педагогов: | |
| За каждого педагога | 10 |
| За занятое призовое место | 50 |
| Участие обучающихся: | |
| За каждого обучающегося | 10 |
| За занятое призовое место | 50 |
| 16. | Работа федеральных и областных экспериментальных площадок, использование инновационных технологий |  | 50 |
| 17. | Организация и проведение областных семинаров для тренеров-преподавателей, курсов повышения квалификации | За каждое мероприятие | 20 |
| 18. | Наличие в учреждении обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития | За каждого обучающегося | 1 |

\*Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается администрацией муниципального округа город Кировск Мурманской области, в лице Комитета, в ведении которого находится учреждение.

Приложение № 2

к Порядку оплаты труда руководителя

учреждения, заместителя руководителя

муниципальных учреждений спорта и

муниципальных учреждений дополнительного

образования, созданных для решения вопросов местного

значения в сфере физической культуры и спорта

Целевые показатели эффективности работы руководителя муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования

1. Целевые показатели эффективности работы руководителя организации за месяц

Таблица № 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование целевых показателей эффективности деятельности организации | Условия осуществления выплаты | Диапазон значения | Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя организации |
| 1 | Наложение дисциплинарных взысканий работодателей | Да/нет |  | Наличие дисциплинарных взысканий – 0%;  отсутствие – 10% |
| 2 | Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг | Да/нет |  | Отсутствие жалоб – 5%;  наличие жалоб – 0% |
| 3 | Обеспечение безопасности здоровья посетителей и работников организации | Отсутствие за отчетный период случаев травматизма посетителей и работников организации, возгораний, пожаров и других чрезвычайных ситуаций, влекущих вероятность причинения материального ущерба либо вреда здоровью посетителей или сотрудников |  | Отсутствие – 5%;  наличие – 0% |
| 4 | Публикация и освещение деятельности организации в средствах массовой информации, на сайте организации | Да/нет |  | Отсутствие – 0%;  наличие – 5% |

1. Целевые показатели эффективности работы руководителя организации за квартал

Таблица № 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование целевых показателей эффективности деятельности организации | Условия осуществления выплаты | Диапазон значения | Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя организации |
| 1 | Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников организации до установленных распоряжением Правительства МО соотношений среднемесячной заработной платы | Да/нет |  | Выполнение – до 1 оклада,  Невыполнение – 0 оклада |
| 2 | Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации | Да/нет |  | Отсутствие предписаний – до 1 оклада,  Наличие – 0 оклада |
| 3 | Ведение статистической отчетности, проведение мониторинга по профилю деятельности организации | Да/нет |  | Наличие – до 0,5 оклада,  Отсутствие – 0 оклада |
| 4 | Своевременное размещение и обновление информации на сайте bus.gov.ru | Да/нет |  | Своевременное размещение информации – до 0,5 оклада, несвоевременное размещение – 0 оклада |

1. «Целевые показатели эффективности работы руководителя организации за год.

Таблица № 3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование целевых показателей эффективности деятельности организации | Условия осуществления выплаты | Диапазон значения | Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя организации |
| 1 | Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы муниципального округа город Кировск Мурманской области, Главы администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области, председателя комитета образования, культуры и спорта администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области | процент | 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 | процент | Не менее 95% | Выполнено–до 100%,  Выполнено не в полном объеме-0% |

Примечание: Стимулирующие выплаты производятся при наличии средств фонда оплаты труда. Размер премии за основные результаты работы за год определяется в процентах от должностного оклада.