

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель СТК
П.В. Космач

«01» 04 2024г



«УТВЕРЖДЕНО»

И.о. директора МБУ ДО ЛСШ
А.А.Кузнецова

«01» 04 2024г

«СОГЛАСОВАНО»

Зам. Главы Администрации
городского округа Спасск – Дальний
Л.В. Белякова

«01» 04 2024г



«СОГЛАСОВАНО»

Начальник управления по физической
культуре и спорту Администрации
городского округа Спасск – Дальний
А.В. Апанасенко

«01» 04 2024г



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Лыжная спортивная школа» городского округа Спасск - Дальний

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Лыжная спортивная школа» городского округа Спасск-Дальний (МБУ ДО ЛСШ) подведомственного управлению по физической культуре Администрации городского округа Спасск-Дальний (далее соответственно – Положение) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда и включает в себя размеры окладов, устанавливаемые по

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. При установлении настоящей системы оплаты труда в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения МБУ ДО ЛСШ применяется принцип "эффективного контракта", в котором должны быть конкретизированы его должностные обязанности и условия оплаты труда, а также указаны показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат по итогам работы) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Система оплаты труда работников учреждения МБУ ДО ЛСШ должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения МБУ ДО ЛСШ устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях городского округа Спасск - Дальний, утвержденного Администрацией городского округа Спасск - Дальний (далее - перечень видов компенсационных выплат);
- д) перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях городского округа Спасск - Дальний, утвержденного Администрацией городского округа Спасск - Дальний (далее - перечень видов стимулирующих выплат);
- е) положений об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Спасск - Дальний, подведомственных уполномоченному

структурному подразделению главного распорядителя средств бюджета городского округа Спасск - Дальний, по видам экономической деятельности, утверждаемых руководителем уполномоченного структурного подразделения, заместителем главы Администрации городского округа Спасск-Дальний, курирующим данное направление (далее - структурное подразделение), с учетом настоящего Положения»;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников (далее СТК)

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников МБУ ДО ЛСШ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения МБУ ДО ЛСШ подведомственного управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике Администрации городского округа Спасск-Дальний, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения данной отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Оплата труда работников учреждения МБУ ДО ЛСШ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должен быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ).

1.8. Система оплаты труда в учреждении МБУ ДО ЛСШ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения СТК, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, дни выплаты заработной платы за первую половину – до 28 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – до 13 числа следующего месяца.

1.9. В целях обеспечения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры окладов работников учреждения МБУ ДО ЛСШ устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с управлением по физической культуре и спорту Администрации городского округа Спасск-Дальний, курирующим заместителем главы Администрации городского округа: по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным, региональным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно таблицам и приложениям к настоящему Положению указанных ниже

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	13138

Профессиональная квалификационная группа «учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	воспитатель	21535
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	тренер-преподаватель	18374
	старший тренер-преподаватель	20300
Профессиональная квалификационная группа «руководители структурных подразделений»		

2-ой квалификационный уровень	Заместитель директора по спортивной работе	22115
	Заместитель директора по финансово-хозяйственной работе	19351

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
	сторож (вахтер)	12872
	уборщик служебных помещений	12872
	дворник (уборщик территорий)	12872
	сторож	12872
	кухонный рабочий	12872
	водитель ратрака	13442
	машинист котельной	12872
	водитель снегохода	12872
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
	повар	13876
	слесарь-сантехник	13273
	электромонтёр	13273
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13273
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной	21134

	квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	
	водитель автобуса	

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
4 квалификационный уровень	Фельдшер	13689

2.2. К окладам работников МБУ ДО ЛСШ по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении, повышающий коэффициент за выслугу лет;

выплаты компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями и опасными и иными особыми условиями труда, выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера (выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования, физической культуры и спорта), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов:

2.3.1. К окладам работников учреждения МБУ ДО ЛСШ, установленных по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты, образующие новый оклад:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательных и спортивных учреждениях).

2.3.2. К окладам тренеров-преподавателей (педагогических работников), установленных по ПКГ, применяются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию:

- первую – 0,10;
- высшую – 0,75;

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке. При переходе учреждения на реализацию программ спортивной подготовки квалификационные категории установленные по должности «тренер-преподаватель» сохраняются за работником по должности «тренер» до истечения срока действия квалификационной категории.

2.3.3. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам учреждения, имеющих государственные и ведомственные звания и награды приведены в таблице:

Наименование	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный работник образования». За государственные награды, включая почетные звания РФ и СССР. За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР».	До 0,2
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта». За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	До 0,1
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»	До 0,05
Наличие учетной степени (кандидат наук, доктор наук)	До 0,05

При наличии у работника нескольких оснований для повышения базового оклада (ставки заработной платы) установленные вышеуказанной таблицей, базовый оклад повышается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.4. К окладам тренеров-преподавателей (педагогических работников), установленных по ПКГ, применяются повышающие коэффициенты за специфику выполняемой работы в учреждении:

- за реализацию дополнительной образовательной программы или программы спортивной подготовки с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья (инвалидами) – 0,15;

2.3.5. К окладам работников учреждения МБУ ДО ЛСШ, установленных по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет за стаж работы в образовательных и спортивных учреждениях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет – 0,03 и дополнительно 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,10 за весь период работы.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения МБУ ДО ЛСШ в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных или спортивных учреждениях, независимо от ведомственной подчиненности и занимаемой должности.

Работникам из числа административно-управленческого персонала, ведущим тренерскую (педагогическую работу) в своё основное рабочее время, повышающие коэффициенты за выслугу лет к окладу по должности тренера-преподавателя (педагогической должности) так же применяются.

2.3.6. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

2.3.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.3.8. К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях, повышающий коэффициент за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент.

2.3.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы, удостоверяющие стаж находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда (повышающих коэффициентов) в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.4.1 Компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Спасск-Дальний, подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации городского округа Спасск-Дальний и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с утвержденным Администрацией городского округа Спасск-Дальний Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях городского округа Спасск - Дальний.

2.4.2. Компенсационные выплаты работникам МБУ ДО ЛСШ устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

Размеры и условия установления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

2.4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.4. Работникам учреждения МБУ ДО ЛСШ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.4.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждения МБУ ДО ЛСШ, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

2.4.6. Выплаты работникам МБУ ДО ЛСШ, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения МБУ ДО ЛСШ осуществляются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - **20** процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.4.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 149 ТК РФ).

2.4.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.4.9. Работникам учреждения МБУ ДО ЛСШ, место работы которых находится в сельском населённом пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада работника по ПКГ с учётом повышающих коэффициентов с учётом фактической нагрузки.

2.4.10. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьёй 151 ТК РФ, совмещение профессий (должностей) – статьёй 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьёй 152 ТК РФ, работе в выходные и праздничные дни – статьёй 153 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Порядок и условия стимулирующих выплат:

2.5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда тренеров-преподавателей, педагогических и иных работников учреждения МБУ ДО ЛСШ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с СТК с учётом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда

оплаты труда работников учреждения, формируемого за счёт бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником (п. 16, п. 17 Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учётом мотивированного мнения СТК (при наличии такого коллегиального органа управления в соответствии со статьёй 26 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письмом Минобрнауки России от 22.10.2015 года № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности тренеров-преподавателей (педагогических) и иных работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости (спортивных результатов, выполнения разрядных норм) обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

2.5.2. Стимулирующие выплаты тренерам-преподавателям, педагогическим и иным работникам МБУ ДО ЛСШ устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.5.3. Работникам МБУ ДО ЛСШ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенным в федеральном стандарте спортивной подготовки по виду спорта «лыжные гонки» - 0,05.

- за качество выполняемых работ (в том числе за наличие государственных наград, почётных званий, иных званий работников сферы образования, физической культуры и спорта) – 0,15;
- за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Критерий материального стимулирования	Размер стимулирующей выплаты за 1 спортсмена (% к окладу ПКГ)
1.	За выполнение спортсменом звания «Мастер спорта России» (МС)	0,5
2.	За выполнение спортсменом разряда «Кандидат в мастера спорта» (КМС)	0,3
3.	За выполнение спортсменов 1 разряда	0,05
4.	Призер в соревнованиях Чемпионат России по лыжным гонкам	0,5
5.	Призер в соревнованиях Первенство России по лыжным гонкам	0,5
6.	Призер во Всероссийских соревнованиях по лыжным гонкам	0,2
7.	Призер в соревнованиях Первенство Федеральных округов по лыжным гонкам	0,1
8.	Призер Первенство Приморского края по лыжным гонкам	0,05

- за непрерывной стаж работы, выслугу лет;
- за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации – 0,02;
- по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства – 0,01;
- за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ) – 0,02;

- в течение первых 4 лет устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности;
- Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы - 0,2;
- Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы – 0,03;
- Тренерам осуществляющим подготовку с максимальным количеством групп на различных этапах спортивной подготовки – 0,12;
- за интенсивность и высокие результаты работы: (выполнение спортсменом звания «Мастер спорта России» (МС) – 0,18;
- Тренерам осуществляющим подготовку по общеразвивающей программе «Спортивно-оздоровительного этапа» – 0,15;
- Тренеры и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации и органами исполнительной власти Приморского края при достижении спортсменом результата на Олимпийских играх – 0,5;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.11. Стимулирующие выплаты производятся на основании результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работников, по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Выплаты могут

определяться как в процентах к минимальному окладу, так и в абсолютном размере, размер выплаты по итогам работы не ограничен.

2.5.4. Стимулирующие выплаты производятся на основании результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работников, по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по согласованию с учредителем, курирующим заместителе

2.6. Порядок и условия предоставления отпусков

2.6.1. Тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, не менее четырех календарных дней в соответствии со статьёй 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 4.14. «Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021годы», тренерам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью четырнадцать календарных дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона.

2.6.2. Работникам МБУ ДО ЛСШ с ненормированным днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительность которого определяется коллективным договором. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не менее 3 календарных дней.

2.7. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждения и их заместителей.

2.7.1. Оплата труда руководителя учреждения МБУ ЛСШ и его заместителей устанавливается отдельным положением (Приложение № 2).

2.7.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения, состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7.3. Оклады заместителей руководителя учреждения, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.7.4. Заместителям руководителя учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 2.4. настоящего Положения.

2.7.5. Заместителям руководителя учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе 2.5. настоящего Положения.

III. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Штатное расписание, составленное по унифицированной форме Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты", утверждается приказом руководителя учреждения МБУ ЛСШ после согласования с финансовым управлением и курирующим заместителем главы Администрации городского округа Спасск-Дальний и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения МБУ ЛСШ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа Спасск - Дальний и средств, и поступающих от приносящей доход деятельности.

В учреждении, перешедших на нормативно - подушное финансирование, в расчете на одного спортсмена (обучающегося) фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной или спортивной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам и утвержденного муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

3.3. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения МБУ ДО ЛСШ определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: не менее 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и 30 процентов на стимулирующие выплаты.

3.4. Размеры окладов работников учреждения подведомственному управлению по физической культуре и спорту Администрации городского округа Спасск - Дальний приведены в таблице выше ко второму разделу (Порядок и условия оплаты труда).

3.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.6. При формировании фонда оплаты труда учитывается расходы на выполнение работ ушедших в отпуск работников учреждения (приложение № 1)

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Для тренеров-преподавателей осуществляющих спортивную подготовку устанавливается 40 часовая рабочая неделя, при этом необходимо учитывать, что в рабочее время, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (транировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Предлагается метод нормирования труда:

- по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы или программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод).

4.3. В расчет оплаты труда тренерского состава включаются должностные оклады (ставки), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. При почасовом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$До = Об \times Кн / 24$ (при 24 часовой ставке) где,

Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации (например, Положением об оплате труда, коллективным договором).

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в организации графику (расписанию) тренировочных занятий.

Рекомендуемые размеры распределения нагрузки и наполняемость для работы с группой

Этап спортивной подготовки	Период	Срок реализации этапов спортивной подготовки	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Минимальное кол-во спортсменов при почасовом методе расчета, человек
ВСМ	Весь период	Не ограничивается	24-32	1
ССМ	Весь период	Не ограничивается	20-24	4
УТ(СС)	Весь период	5	до двух лет 10-14	10
			свыше двух лет 16-18	
НП	Весь период	3	до года 4,5-6	12
			свыше года 6-8	
СО	Весь период	Весь период	4,5-6	12

Сокращения, используемые в таблице:

СО - спортивно-оздоровительный этап;

НП - этап начальной подготовки;

Т (СС) –учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

4.5. Почасовая оплата труда тренеров учреждения также применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров, и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной тренерской (педагогической) работы определяется путем деления оклада тренера, за установленную норму часов тренерской (педагогической) работы в неделю, на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Заработная плата определяется исходя из фактического количества занятий со спортивными группами.

4.6. Оплата труда за замещение отсутствующего тренера-преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической тренерской (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

4.7. Тренерам-преподавателям, для которых учреждение МБУ ДО ЛСШ не являются местом основной работы, заработная плата определяется исходя из фактического количества занятий со спортивными группами (выработке часов) и часовой ставки, исчисленной путём деления тарифной ставки на месячную норму часов.

Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, может производиться на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

4.8. Заработная плата начисляется работникам учреждения в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

4.9. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

4.10. Табели учета рабочего времени заполняются в соответствии с приказом Минфина России от 30.03.2015г. № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами

государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению».

4.11. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

4.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

4.13. Заработная плата выплачивается перечислением на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

4.14. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа разрабатывается и утверждается учреждением самостоятельно.

4.15. Выплата заработной платы в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. День выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только в соответствии с федеральным законодательством.

4.16. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.17. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

4.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

4.19. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику, либо иному лицу по доверенности работника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

4.20. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.21. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

4.22. В случае смерти работника выплаты, не полученные им, выдаются членам его семьи, а также лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию организации перечня документов в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

V. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения МБУ ДО ЛСШ может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в размере не более 10 тысяч руб. и производится на основании приказа руководителя учреждения.

5.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления

руководителя учреждения, согласованного с курирующим заместителем главы Администрации городского округа Спасск - Дальний.

5.5. За задержку выплаты заработной платы руководитель учреждения МБУ ДО ЛСШ несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя учреждения МБУ ДО ЛСШ в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за работником сохраняется должность и должностной оклад.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств городского округа Спасск-Дальний по расходам на оплату труда.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с финансовым управлением и курирующим заместителем главы Администрации городского округа Спасск-Дальний и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) учреждения.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом и распространяется на всех работников Учреждения, действует до принятия нового локального нормативного акта, регулирующего вопросы оплаты труда.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем Учреждения.

7.3. Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых, либо внесения изменений и дополнений в законодательства Российской Федерации, Приморского края.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Лыжная спортивная школа»
городского округа Спасск-Дальний
« ____ » _____ 20 ____ г. № ____

Перечень должностей, по которым предусматриваются расходы на замену уходящих
в отпуск в учреждении МБУ ДО ЛСШ

№ п/п	Наименование должностей
1	Повар
2	Кухонный рабочий
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4	Уборщик служебных помещений
5	Сторож
6	Дворник
7	Машинист-котельной
8	Вахтёр

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Лыжная спортивная школа»
городского округа Спасск-Дальний
«_____» _____ 20 г. № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размерах оплаты труда руководителя МБУ ДО ЛСШ
и его заместителей

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и размеры оплаты труда руководителя, и его заместителей МБУ ДО ЛСШ (далее – Положение).

1.2. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Руководителю учреждения МБУ ДО ЛСШ и его заместителям может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

1.4. Размеры должностных окладов руководителю учреждения МБУ ДО ЛСШ определяются в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

II. Порядок и размеры оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения МБУ ДО ЛСШ и среднемесячной заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

2.2. Размер оклада руководителя учреждения МБУ ДО ЛСШ определяется трудовым договором.

Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к

среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением руководителя, учреждения, его заместителя), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – средний оклад работников по ПКГ), и составляет до 8 размеров средних окладов по ПКГ.

Кратность оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ и критерии ее установления разрабатывается управлением по физической культуре, спорту и молодежной политике Администрации городского округа Спасск-Дальний и утверждается распоряжением Администрации городского округа Спасск-Дальний.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$PO_{рук} = K \times O_p$, где:

$PO_{рук}$ – размер оклада руководителя учреждения;

K - показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

O_p – средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией городского округа Спасск-Дальний, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения выплачиваются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией городского округа Спасск-Дальний, в процентах к окладу по ПКГ (окладов с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено

законодательством.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения и утверждаются работодателем.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемая управлением по физической культуре и спорту Администрации городского округа Спасск - Дальний. Руководит работой комиссии курирующий заместитель главы Администрации городского округа Спасск-Дальний.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, разрабатывается управлением по физической культуре и спорту городского округа Спасск-Дальний и утверждается курирующим заместителем главы Администрации городского округа Спасск-Дальний.

2.4.1. Выплаты надбавок за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполненных целевых показателей.

Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы) должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum KB) \times 40\%/60\%, \text{ где:}$$

P_n – максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;

$P_{\text{Орук}}$ – размер оклада руководителя учреждения;

$\sum KB$ – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате);

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы);

40 процентов - доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы).

В случае установления руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

2.4.2. Руководителю учреждения по итогам работы за квартал, либо за год (далее – отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю учреждения в текущем финансовом году не может превышать двух размеров его оклада, рассчитанной в соответствии с пунктами 2.2-2.4, подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год)

и определяется по формуле:

$$\text{Пф}_i = \text{Оц} * (\text{ПФ} / i / 100), \text{ где:}$$

Пф_i - размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год;

i – отчетный период (равный соответственно: 4, если отчетным периодом является квартал, 1 - год).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель.

2.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 2.2-2.4 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

III. Порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя учреждения,

3.1. Оклады заместителей руководителя учреждения МБУ ДО ЛСШ устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителя.

3.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения, устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией городского округа Спасск-Дальний, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

3.3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств,

поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения МБУ ДО ЛСШ, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией городского округа Спасск-Дальний.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения МБУ ДО ЛСШ устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией городского округа Спасск-Дальний.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

3.4. При предоставлении заместителю директора ежегодного оплачиваемого отпуска, ему производится выплата материальной помощи к отпуску в размере одного должностного (месячного) оклада и единовременная выплата в размере одного должностного (месячного) оклада.

3.5. Указанная выплата производится один раз в календарный год при использовании заместителем директора одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска по соответствующему заявлению заместителя директора МБУ ДО ЛСШ.

3.6. Осуществление указанных выплат оформляется приказом директора МБУ ДО ЛСШ.

IV. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения, его заместителю может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными правовыми актами учреждения.

4.2. Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи устанавливается в размере не

более 10 тысяч руб. и производится на основании приказа руководителя учреждения.

4.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения, согласовывается с курирующим заместителем главы Администрации городского округа Спасск-Дальний.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью
на 31 (тридцати одном листе)

И. о. директора МБУ ДО ЛСШ

А. А. Кузнецова

