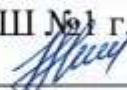


СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МАУ ДО
«СШ №1 г. Белогорск»
 Н.А. Чихняева
29.12.2023 г. № 05



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО
«СШ №1 г. Белогорск»
С.О. Лукьянчук
29.12.2023 г. №306

Положение

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1 города Белогорск»

Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1 г. Белогорск» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 27.11.2023 № 548-ФЗ), Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Положение определяет порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1 г. Белогорск» (далее по тексту - учреждение), и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета муниципального образования город Белогорск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования город Белогорск, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с настоящим положением, коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры премий, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах, установленных настоящим положением.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Введение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Амурской области, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами.

1.9. Зарплата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) мнения представительного органа работников.

1.11 Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с муниципальным казенным учреждением «Управление по физической культуре и спорту Администрации города Белогорск» и включает в себя должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Руководитель учреждения может установить перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

1.12. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности учреждения.

1.13. Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.14. Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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

1.16. Увеличение (индексация) заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.17. Разъездной характер работы.

1.17.1. Разъездным характером работы (служебными поездками) является выезд работников с сохранением заработной платы за пределы города Белогорск на спортивные, спортивно-массовые, физкультурные мероприятия, совершаемые согласно основной деятельности учреждения в соответствии с календарным планом спортивно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, проводимых в текущем году.

1.17.2. Разъездной характер работы (служебные поездки) может быть установлен работнику как при его приеме на работу, так и в процессе работы при переводе на должность, указанную в пункте 4 настоящего раздела.

1.17.3. Указанные служебные поездки не являются служебными командировками, в связи с чем приказ о командировке не оформляется.

1.17.4. Должности, работа которых имеет разъездной характер работы:
- инструктор-методист;
- тренер-преподаватель.

1.17.5. Порядок финансирования расходов во время служебных поездок, утвержден Положением о порядке формирования и финансирования спортивных команд г. Белогорск, городских спортивно-массовых мероприятий и участия в соревнованиях различного уровня, утверждённого Постановлением Администрации г. Белогорск № 1942 от 26.12.2019 с изменениями. Кроме того, размеры расходов могут быть изменены с учетом Положения о проведении мероприятия.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (ставок) работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

2) размеры и порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (ставке) по занимаемым должностям;

3) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

4) условия осуществления выплат стимулирующего характера;

5) иные выплаты.

2.1.2. Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (приложение №1).

2.1.4. Оплата труда обслуживающего персонала производится на основании ПКГ и с учетом минимального размера оплаты труда, установленного нормами действующего законодательства Российской Федерации.

2.1.5. В системе оплаты труда для обслуживающего персонала применяется персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент рассчитывается как разница между уровнем МРОТ, установленным на текущий финансовый год, и должностным окладом. Персональный повышающий коэффициент выплачивается пропорционально размеру занимаемой ставки и отработанного времени (приложение №2).

2.1.6. По основному персоналу (к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение) установлен минимальный размер оплаты труда с учетом требований к профессиональной деятельности на основе ПКГ (приложение №1).

2.1.7. Учреждение вправе, в пределах имеющегося фонда оплаты труда на календарный год, самостоятельно определять размер окладов (должностных окладов), также размер доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат без ограничения их максимального размера.

2.1.8. Тарификационный список работников утверждается перед началом учебного года. В течение учебного года при изменении учебных планов, программ, индексации заработной платы руководитель и вправе внести изменения в тарификацию педагогических работников.

2.1.9. Расчет отпускных работникам учреждения производится с учетом выплат из всех средств оплаты труда.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) 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);

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

2.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установлены в соответствии с законодательством и с учетом финансовой обеспеченности:

1) размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором устанавливается в размере до 50% от должностного оклада на срок, который устанавливается руководителем учреждения;

2) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % от оклада за час работы;

3) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам производится доплата не менее, чем в двойном размере или предоставляются дни дополнительного отдыха с оплатой в одинарном размере. Условия данной работы закреплены в коллективном договоре учреждения;

4) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях. Размер районного коэффициента равен 1,3.

Размер процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые два года работы, не свыше 30 процентов заработка.

Лицам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов, если они прожили в южных районах Дальнего Востока не менее пяти лет.

2.3. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

2.6. Выплаты стимулирующего характера.

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

1) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет – устанавливается педагогическому составу в соответствии с п. 3 настоящего Положения;

2) выплаты за государственные, ведомственные звания и награды – устанавливается педагогическим работникам в соответствии с п. 3 настоящего Положения.

2.6.2. Выплаты за качество могут устанавливаться на усмотрение руководителя, в процентном отношении к должностному окладу работника.

2.6.3. К выплатам за качество выполняемых работ могут быть отнесены надбавки:

1) за качественное выполнение должностных обязанностей и высокий профессионализм;

2) за высокую организацию работы учреждения;

3) за организацию, подготовку, проведение соревнований городского, областного и регионального уровня.

2.6.4. Надбавка за качество выполняемых работ, не связанных с основной деятельностью, устанавливается на усмотрение руководителя в процентном отношении к базовому окладу педагогического состава и к должностному окладу других работников:

1) за руководство комиссией, советом – 15%;

2) за заведование спортивным залом – 5%;

3) за ведение школьного сайта – 30%.

2.6.5. В целях усиления материальной заинтересованности Работников в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год может производиться выплата премии.

2.6.6. Основными критериями для выплаты премии по итогам работы служат:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

2.6.7. Премия по итогам работы, выплачиваемая конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается. Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях на момент принятия решения о выплате премии. Премия выплачивается за фактически отработанное время.

2.6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.6.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться для работников как в процентах к окладу (ставке заработной плате) без учета повышающего коэффициента, так и в абсолютном размере.

2.6.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом организации и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2.6.11. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

2.6.12. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.6.13. Установить стимулирующие выплаты молодым специалистам (стаж работы до 3 лет) до 30 лет в сумме 5000 (пять) тысяч рублей.

3. Порядок формирования годового фонда оплаты труда

3.1. Годовой фонд оплаты труда формируется из средств:

1) на оплату должностных окладов, стимулирующих и компенсационных доплат, которые определяются на текущий финансовый год исходя из штатного расписания;

2) на резерв отпусков;

3) на оплату надбавки за работу в праздничные дни;

4) на оплату надбавки за работу в ночное время;

5) на оплату материальной помощи к отпуску руководителя учреждения в размере одного оклада;

6) на повышение оплаты труда в течении текущего финансового года.

3.2. Фонд оплаты труда подлежит перерасчету в случаях увеличения (индексации) заработной платы работников в размерах и в сроки, предусмотренные решением Белогорского городского Совета народных депутатов о городском

бюджете на очередной финансовый год и изменения штатных расписаний (численности работников).

3.3. Резерв на оплату отпусков рассчитывается по формуле:

$(МРОТ/Кк \times О) \times Чшт$, где МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством, с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат согласно штатного расписания;

Кк – среднее количество календарных дней в году равное 29,3 дня;

О – количество дней отпуска равное 36 дням;

Чшт – штатная численность работников, по должностям которых производится замена.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда педагогического состава

4.1. Оплата труда педагогического состава состоит из гарантированной и стимулирующей частей. Гарантированная часть заработной платы выплачивается педагогическому работнику за исполнение должностных обязанностей. Стимулирующая часть зависит от того насколько качественно, эффективно и результативно работал педагогический работник.

4.2. В расчет оплаты труда педагогического состава включаются три составляющие:

1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

2) выплаты стимулирующего характера;

3) выплаты компенсационного характера.

4.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть):

4.3.1. Должностные оклады, рассчитываются с учетом установленной в учреждении «подушевой» системе нормирования труда. Определение размеров месячной заработной платы педагогического состава (без учета компенсационных и стимулирующих выплат) производится по следующей формуле:

Расчет оклада (должностного оклада) (До):

$$Д_о = Об * По/100 * S * K_s$$

где, Об - базовый оклад по должности, согласно приложения №1 к настоящему Положению.

По – процент за обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки.

Процент обучающихся рассчитывается по формуле:

$$По = n * k * v$$

где, n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

k - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

v- коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации учебного плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по Федеральному стандарту спортивной подготовки по видам

спорта на определенном этапе (периоде) подготовки (максимальное значение данного коэффициента составляет – 1,0).

Расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена (n) применяется исходя из этапа (периода) подготовки:

НП (начальная подготовка) до года – 3,0

НП (начальная подготовка) свыше года – 6,0

УТ (учебно-тренировочный этап) до года – 9,0

УТ (учебно-тренировочный этап) свыше года – 15,0

ССМ (этап совершенствования спортивного мастерства) весь период – 24,0

S - коэффициент специализации (для неспециализированных отделений – 1,0)

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины)

(применяется – 1,0)

4.4. Выплаты стимулирующего характера закладываются не менее 30% от фонда оплаты труда бюджетных ассигнований Учреждения. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от внебюджетной деятельности Учреждения, направляемых на оплату труда работников.

4.5. Тренерам-преподавателям, инструктору-методисту, педагогу-организатору, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за стаж работы в физкультурно-спортивных организациях рассчитывается исходя из общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентном соотношении к должностному окладу педагогического работника:

а) при стаже работы 5-10 лет – 3%;

б) при стаже работы 11-20 лет – 5%;

в) при стаже работы 21-25 лет – 10%;

г) при стаже работы 26 лет – 15%;

2) надбавка за государственные, ведомственные звания и награды рассчитывается в процентном соотношении к должностному окладу педагогического работника:

Таблица №1

| Наименование выплаты | Размеры выплат |
|--|----------------|
| За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» | 20% |
| За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» | 15% |
| За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», | |

| | |
|---|------------|
| <p>«Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований)</p> | <p>10%</p> |
|---|------------|

3) коэффициент квалификации тренера-преподавателя рассчитывается от должностного оклада тренера-преподавателя в зависимости от присвоенной ему квалификационной категории:

а) высшая категория - 0,6.

б) первая категория – 0,3.

4) надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в процентном соотношении к базовому окладу инструктору-методисту и педагогу-организатору в размере 40 %;

5) коэффициент специфики работы для отделений по олимпийским видам спорта, может устанавливаться в размере 0,15 к окладу (должностному окладу) педагогического состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанных отделений на усмотрение руководителя и при наличии экономии фонда оплаты труда либо внебюджетного фонда учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 3.

5.5. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут устанавливаться по показателям эффективности.

5.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

5.8. Руководителю учреждения и его заместителям в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.

5.9. Руководителю учреждения и его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за качество выполняемых работ;
- 2) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 3) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

5.10. Основанием для выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) могут служить следующие показатели:

- 1) выполнение муниципального задания;
- 2) обеспечение комплексной безопасности учреждения;
- 3) обеспечение информационной открытости учреждения;
- 4) своевременность представления отчетов об итогах деятельности учреждения;
- 5) целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
- 6) целевое и эффективное использование внебюджетных средств;
- 7) укомплектованность учреждения работниками основного персонала;
- 8) соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения.

5.11. Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается по решению начальника МКУ «Управления ФК и С Администрации г. Белогорск», в ведении которого находится учреждение, при наличии экономии фонда оплаты труда бюджетных ассигнований или средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.12. Основанием для выплаты единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий является:

- 1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- 2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации города Белогорска;
- 3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- 4) проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;
- 5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.13. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником МКУ «Управления ФК и С Администрации г. Белогорск», в ведении которого находится учреждение по согласованию с заместителем Главы города Белогорск, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях и при наличии экономии фонда оплаты труда бюджетных ассигнований или средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.14. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании качественных и количественных показателей их деятельности.

5.15. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причин.

5.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными актами.

6. Выплаты материальной помощи и иных выплат, не связанных с исполнением работником трудовых обязанностей

6.1. Работникам учреждения при наличии средств могут производиться выплаты, не связанные с исполнением трудовых обязанностей:

- 1) в случае рождения ребенка – 5000 рублей;
- 2) ко Дню физкультурника – до 2000 (двух тысяч) рублей.

6.2. Выплата производится из фонда экономии средств заработной платы, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

6.4. В целях исполнения комплекса мер по стимулированию различных групп населения к выполнению нормативов и требований ВФСК ГТО, за получение знака отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» осуществляется единовременная выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- 1) бронзовый знак отличия 1 000 (одна тысяча) рублей;
- 2) серебряный знак отличия 2 000 (две тысячи) рублей;
- 3) золотой знак отличия 3 000 (три тысячи) рублей.

Выплата носит разовый характер за каждый знак отличия в возрастной степени.

7. Заключительные положения

7.1. При выплате заработной платы работнику организации предоставляется расчетный листок, в котором указывается сведения о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.2. Заработная плата работника выплачивается через систему безналичного расчета средствами услуг банков, с которыми у организации заключены договора на обслуживание.

7.3. Для выдачи заработной платы устанавливаются сроки дважды в месяц: 28 числа текущего месяца (оплата за первую половину месяца) и 13 числа следующего месяца (оплата за вторую половину месяца).

7.4. Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденного на соответствующий календарный год.

7.5. Оплата труда каждого работника зависит от личного трудового вклада, качества его труда и максимальным размером не ограничивается.

7.6. Любые изменения, вносимые в настоящее положение, согласовываются с общим собранием трудового коллектива.

7.7. Настоящее Положение вступает в действие с 01.01.2024 года и действует до его отмены.

| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Оклад, рублей |
|---|---|----------------------|
| Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих | | |
| 1 квалификационный уровень | Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дежурный | 8388,00 |
| | Сторож | 9600,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов и служащих | | |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь | 9720,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей «Врачи и провизоры» | | |
| 2 квалификационный уровень | Врач | 13382,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры | | |
| 2 квалификационный уровень | Тренер-преподаватель, | 7357,00 |
| 2 квалификационный уровень | педагог-организатор, инструктор-методист | 8368,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей | | |
| 3 квалификационный уровень | Директор | 32277,00 |
| | Заместитель директора по спортивной работе | 22594,00 |
| | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 22594,00 |

Размер повышающего коэффициента

| № п/п | Наименование должностей (профессий) | Персональный повышающий коэффициент | |
|----------|--|--|----------|
| | | | Сумма |
| 1. | Инструктор-методист | 0,89958 | 7527,36 |
| 2. | Педагог-организатор | 0,85434 | 7149,14 |
| 3. | Секретарь | 0,97963 | 9522,00 |
| 4. | Врач | 0,43790 | 5860,00 |
| 5. | Дежурный | 1,29399 | 10854,00 |
| 6. | Дворник | 1,29399 | 10854,00 |
| 7. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,29399 | 10854,00 |
| 8. | Уборщик служебных помещений | 1,29399 | 10854,00 |
| 9. | Сторож | 1,00438 | 9642,00 |