

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО "СПОР № 2 по

лёгкой атлетике имени Л.Н.

Мосеева г. Челябинска



О.И. Сияков.

2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 2 по лёгкой атлетике имени Л.Н. Мосеева» города Челябинска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда (далее – настоящее Положение), разработано в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 30 июня 2020 года № 10/16 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска» (с изменениями от 27 июня 2023 года № 40/21) в целях определения условий оплаты труда, стимулирования деятельности работников Учреждения.

2. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается исходя из фактически отработанного времени за период с 1 по 15 число месяца (включая оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты).

Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством.

II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются согласно Приложения 1 к настоящему Положению.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

5. Заработная плата по должности инструктор-методист спортивной школы, определяется по формуле:

$$Зп = До \times ППК + КВ + СВ, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада);

ППК - персональный повышающий коэффициент;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

Персональный повышающий коэффициент по должности инструктор-методист спортивной школы, учитывая сложность и важность выполняемой работы, устанавливается в размере 1,5 к окладу (должностному окладу).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад).

6. В учреждении устанавливается «подушевая» система нормирования труда.

Заработная плата по должности тренер-преподаватель, рассчитывается по формуле:

$$Зп = До \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 + КВ + СВ, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата;

До – размер оклада (должностного оклада), установленный в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения;

$n_1, n_2 \dots n_n$ - количество обучающихся, занимающихся с тренером-преподавателем, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

$k_1, k_2...k_n$ - размер расчетного норматива за подготовку одного обучающегося по дополнительной образовательной программе спортивной подготовки (далее - обучающийся) по каждому этапу спортивной подготовки в соответствии с таблицей 1;

Таблица 1

Размер расчётных нормативов за подготовку одного обучающегося

Этап подготовки	Период	Расчётный норматив за подготовку одного обучающегося (в % от оклада)
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2
Этап начальной подготовки	до одного года	3
	свыше одного года	6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (до двух лет)	9
	углубленная специализация (свыше двух лет)	15
Этап совершенствования спортивного мастерства	до одного года	24
	свыше одного года	39
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	70

$v_1, v_2...v_n$ - коэффициент участия тренера-преподавателя, в реализации учебно-тренировочного плана;

Коэффициент участия тренера-преподавателя определяется по формуле:

$V = V_{\text{раб}} / V_{\text{прогр.}}$, где

V – коэффициент участия тренера-преподавателя в реализации учебно-тренировочного плана;

$V_{\text{раб}}$ - объем работы с группами, установленный работнику;

$V_{\text{прогр.}}$ - объем работы с группами, установленный по дополнительной образовательной программе спортивной подготовки.

Коэффициент участия применяется только в случае, если тренер осуществляет работу с группой в меньшем объеме, чем установленный дополнительной образовательной программой спортивной подготовки объем работы на определенном этапе спортивной подготовки. Коэффициент не может превышать 1;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

7. Ставка заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, за продолжительность рабочего времени - норму часов тренерско-преподавательской работы, которая устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 часов в неделю (при работе по совместительству - 20 часов в неделю).

В рабочее время тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, включается тренерская работа (нагрузка), индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или)

индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется «Положением о соотношении учебной и другой педагогической работы в пределах учебного года или рабочей недели в МБУДО "СШОР № 2 по лёгкой атлетике имени Л.Н. Мосеева" г. Челябинска» с учетом количества часов по учебно-тренировочному плану, специальности и квалификации работника, и должно быть не менее 60 процентов от общего объема рабочего времени.

IV. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам в процентах к окладам (должностным окладам).

10. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1) пункта 8 настоящего Положения, выплаты отменяются.

11. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается на определенный срок и определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время производится работнику в повышенном размере, по сравнению с оплатой работы в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Минимальный размер такой доплаты составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) доплата за сверхурочную работу производится работнику за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Повышенная оплата не образует новый оклад (должностной оклад), и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

V. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

13. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- 4) выплаты за выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников, в том числе молодых специалистов.

14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

15. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными Положением об оценке эффективности деятельности работников Учреждения.

16. Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными Положением об оценке эффективности деятельности работников Учреждения.

17. Выплата за наличие государственных наград, почетных званий и ведомственных наград, устанавливается *всем* работникам, имеющим соответствующие звания и награды.

Звания и награды, за наличие которых устанавливается выплата:

1) почётные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР» - не более 5000,00 руб.;

2) почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова, нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта», звания: «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - не более 4000,00 руб.

При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление выплаты производится по одному из них по выбору работника.

18. Выплата за выслугу лет производится *итатным* работникам учреждения, по основному месту работы по основной занимаемой должности:

- 1) при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- 2) при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20 процентов;

3) при выслуге лет свыше 15 лет - 30 процентов.

Выплата за выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада).

19. Премияльные выплаты работникам учреждений могут быть назначены по итогам работы (месяц, квартал, год), а также к профессиональным праздникам и производятся в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада). При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;

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

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

4) участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

20. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:

1) выплата за подготовку обучающегося, достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях (далее - выплата за результативную подготовку обучающегося), устанавливается:

- тренерам-преподавателям, участвующим в подготовке обучающегося не менее 2 лет, достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях (графы 4, 5 таблицы 2);

- тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим (не менее 2 лет) в подготовке обучающегося, достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося в другое учреждение, реализующее дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (выплата устанавливается на период не менее 4 лет) (графа 6 таблицы 2);

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренерам-преподавателям при подготовке обучающегося, достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях. Под иными специалистами понимаются работники учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, непосредственно не задействованные в учебно-тренировочном процессе, но обеспечивающие непрерывный процесс спортивной подготовки (графа 7 таблицы 2).

Таблица 2

Размер выплат за подготовку обучающегося, достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие в спортивном соревновании без учета занятого места	Размер выплаты тренеру-преподавателю за подготовку одного обучающегося по видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр, в процентах от оклада (должностного оклада)	Размер выплаты за подготовку одного обучающегося, в процентах от оклада (должностного оклада)	
				тренер-преподаватель	иные специалисты учреждения
1	2	3	5	6	7
I. Официальные международные спортивные соревнования					

1	2	3	5	6	7
1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 15
		2 - 3	до 160	до 16	до 12
		4 - 6	до 100	до 10	до 8
		участие	до 80	до 8	до 6
2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 12
		2 - 3	до 100	до 10	до 8
		4 - 6	до 80	до 8	до 6
		участие	до 60	до 6	до 4
3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 8
		2 - 3	до 80	до 8	до 6
		4 - 6	до 60	до 6	до 4
		участие	до 40	до 4	до 2
4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 6
		2 - 3	до 60	до 6	до 4
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 4
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
II. Индивидуальные, личные виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 обучающихся включительно					
6.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	не более 100	не более 10	не более 8
		2 - 3	не более 80	не более 8	не более 6
		4 - 6	не более 60	не более 6	не более 4
		участие	не более 40	не более 4	не более 2
7.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы), Всероссийская универсиада	1	не более 80	не более 8	не более 6
		2 - 3	не более 60	не более 6	не более 4
		4 - 6	не более 40	не более 4	не более 2
		участие	не более 20	не более 2	не более 1

1	2	3	5	6	7
8.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки, начиная со старшего юношеского возраста), Спартакиада учащихся (финалы)	1	не более 60	не более 6	не более 4
		2 - 3	не более 40	не более 4	не более 2
		4 - 6	не более 20	не более 2	не более 1
		участие	-	-	-
9.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования начиная со старшего юношеского возраста	1	не более 40	не более 4	не более 2
		2 - 3	не более 20	не более 2	не более 1

Выплата за результативную подготовку обучающегося устанавливается:

1) за 4 - 6 места, показанные на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 7 участников в соответствующей возрастной группе;

2) за 3-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 5 участников в соответствующей возрастной группе;

3) за 1-е или 2-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 4 участников в соответствующей возрастной группе.

Выплата за результативную подготовку обучающегося устанавливается с 01 числа месяца следующего за месяцем, в котором был показан результат на срок один год на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований по результатам официальных спортивных соревнований, прошедших в предыдущем календарном месяце, за исключением международных соревнований, по которым выплата за подготовку обучающегося устанавливается до проведения следующих международных соревнований такого же статуса. В случае участия обучающегося в двух и более соревнованиях одного и того же статуса официальных спортивных соревнований - по наивысшему спортивному результату спортсмена.

Выплата за результативную подготовку обучающегося устанавливается дополнительно к выплате по расчетным нормативам за подготовку одного обучающегося.

При отчислении обучающегося из учреждения данная выплата сохраняется до конца года (периода выплаты);

2) выплата тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждение в течение первых 3 лет устанавливается в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада);

3) выплата к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию производится *штатным* работникам Учреждения, по основной занимаемой должности: "инструктор-методист спортивной школы", "тренер-преподаватель":

- вторая квалификационная категория - 10 процентов;
- первая квалификационная категория - 20 процентов;
- высшая квалификационная категория - 30 процентов;

4) выплата тренерам-преподавателям за переход обучающегося к другому специалисту на более высокий этап спортивной подготовки (этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства), в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (далее именуется - выплата за переход обучающегося).

Выплата за переход обучающегося осуществляется в течение трех лет с даты перехода обучающегося. В случае отчисления обучающегося из учреждения выплата за переход обучающегося прекращается до истечения трехлетнего срока.

В случае перехода обучающегося в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, выплата за

переход обучающегося осуществляется на основании соглашения или договора оказания услуг, заключенных между обучающимся и иной организацией, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, и ежегодно подтверждается справкой, подписанной руководителем иной организации, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

Размеры выплаты за переход обучающегося устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Размеры выплаты за переход обучающегося

Период осуществления выплаты с даты перехода обучающегося, годы	Расчет выплаты
первый год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100$
второй год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,75$
третий год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,50$

где:

P_v - размер выплаты за переход обучающегося;

D_o - размер оклада (должностного оклада), установленный в соответствии с приложением 1 настоящего Положения;

n_1, n_2, \dots, n_n - количество обучающихся, перешедших на более высокий этап спортивной подготовки;

k_1, k_2, \dots, k_n - размер расчетного норматива за подготовку одного обучающегося по этапу спортивной подготовки, на который зачислен обучающийся;

5) выплата к окладу (должностному окладу) в учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством Российской Федерации право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается штатным работникам *основного* персонала учреждения: инструктор-методист спортивной школы, тренер-преподаватель; административно-управленческого персонала: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, по основной занимаемой должности в размере 15 процентов.

21. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентах к окладу (должностному окладу) и устанавливаются сроком не более одного года. Применение стимулирующих выплат не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении от оклада (должностного оклада).

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

22. Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

23. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем: заместителю директора на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя, главного бухгалтера на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителя руководителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, нормативными правовыми актами города Челябинска, с учетом раздела IV настоящего Положения.

25. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению и осуществляются в объеме расходов, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

26. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

27. Из фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры указаны в Приложении 3 и осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

28. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБУДО "СШОР № 2 по лёгкой атлетике
имени Л.Н.Мосеева" г. Челябинска

Размеры должностных окладов по должностям

№ п/п	Наименование должности	Оклад (руб.)
1.	Бухгалтер	11010,00
2.	Заведующий хозяйством	7707,00
3.	Специалист по охране труда	11010,00
4.	Инженер-программист	11010,00
5.	Инструктор-методист спортивной школы	6481,00
6.	Контрактный управляющий	11817,00
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5645,00
8.	Специалист по кадрам	11010,00
9.	Тренер-преподаватель	6805,00
10.	Уборщик служебных помещений	5645,00

Выплаты стимулирующего характера, назначаемые заместителю руководителя
и главному бухгалтеру

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплаты, процентов от оклада
1.	Выплата за наличие слова «олимпийский» в наименовании учреждения.	15
2.	Выплата к должностному окладу за выслугу лет: - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - от 20 до 25 лет - более 25 лет	 5 10 20 25
3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.	не более 100
4.	Выплаты за качество выполняемых работ.	не более 100
5.	Выплаты за наличие почетного звания и ведомственных наград: 1) почётное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почётное звание «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР»; 2) почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова, нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта», звания: «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса», нагрудный значок «Отличник народного просвещения».	 не более 5000,00 рублей не более 4000,00 рублей
6.	Премияльные выплаты по итогам работы (полугодие, год), а также к профессиональным праздникам.	не более 100

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры

№ п/п	Условия выплаты материальной помощи	Размеры выплат
1	С предоставлением очередного отпуска*.	не более 100% оклада
2	В случае смерти члена семьи (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство).	не более 10 000 руб.
3	При возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение) и в иных случаях таких как трудная жизненная ситуация или сложные семейные обстоятельства (при предоставлении подтверждающих документов).	не более 10 000 руб.
4	В связи с юбилейными (50 лет и далее каждые 5 лет) и знаменательными датами.	не более 100% оклада
5	В случае лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости восстановления после длительного лечения, (при предоставлении копий соответствующих медицинских заключений или/и других подтверждающих документов).	не более 10 000 руб.

*В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь оказывается только один раз при предоставлении одной из частей указанного отпуска.