**Об утверждении «Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального**

**образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики»**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования город Ефремов администрация муниципального образования город Ефремов ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить «Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики» (Приложение).

2. Постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 07.04.2017г. №363 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ефремов, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики» признать утратившим силу.

3. Комитету по делопроизводству и контролю администрации муниципального образования город Ефремов (Неликаева М.Г.) обнародовать настоящее постановление путем его размещения на официальном сайте муниципального образования город Ефремов в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и в местах для обнародования муниципальных нормативных актов муниципального образования город Ефремов.

4. Постановление вступает в силу с 1 января 2025г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава администрации****муниципального образования****город Ефремов** |  **С.Н. Давыдова** |

Приложение

к постановлению администрации

муниципального образования

город Ефремов

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

**Положение**

 **об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере**

**молодежной политики**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики (далее - Положение, работники, учреждение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;

порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет;

другие вопросы оплаты труда;

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных организаций (учреждений) муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением, и минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений.

В случае двойного наименования должностей первой указывается более высокая должность, и условия оплаты труда устанавливаются по данной должности.

**2.** **Порядок и условия оплаты труда работников,**

**занимающих должности служащих**

1. Размеры должностных окладов работников, замещающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164&dst=100009&field=134&date=01.09.2021), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |
| --- | --- |
| Должности по уровням | Размер должностного оклада, рублей |
| [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164&dst=100010&field=134&date=01.09.2021) "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 7184,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7521,0 |
| [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164&dst=100014&field=134&date=01.09.2021) "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 11666,0 |
| 2 квалификационный уровень | 11979,0 |
| 3 квалификационный уровень | 12332,0 |
| 4 квалификационный уровень | 12539,0 |
| 5 квалификационный уровень | 12892,0 |
| [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164&dst=100021&field=134&date=01.09.2021) "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 13242,0 |
| 2 квалификационный уровень | 13544,0 |
| 3 квалификационный уровень | 14537,0 |
| 4 квалификационный уровень | 15264,0 |
| 5 квалификационный уровень | 16026,0 |
| [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164&dst=100028&field=134&date=01.09.2021) "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 16828,0 |
| 2 квалификационный уровень | 18500,0 |
| 3 квалификационный уровень | 19435,0 |

Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностному окладу приведены в [пунктах 2](#p74) - [3](#p77) настоящего раздела Положения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с [разделом 7](#p466) настоящего Положения.

Назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится в соответствии с локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласованным с управлением по культуре, молодежной политике, физической культуре и спорту администрации муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области (далее - Управление).

3. Работники, занимающие должности служащих, имеют право на установление персонального повышающего коэффициента с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Управлением.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

5. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#p432) настоящего Положения.

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Специалист по охране труда | 13544,0 |
| Специалист по закупкам | 12504,0 |
| Контрактный управляющий | 13242,0 |
| Начальник отдела | 16828,0 |
| Начальник центра | 16828,0 |
| Заместитель начальника отдела | 15145,0 |

**3. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность**

**по профессиям рабочих**

6. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79570&dst=100009&field=134&date=01.09.2021) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер должностного оклада, рублей |
| [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79570&dst=100010&field=134&date=01.09.2021) "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 6530,0 |
| 2 квалификационный уровень | 6822,0 |
| [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79570&dst=100014&field=134&date=01.09.2021) "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 10594,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10696,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11624,0 |
| 4 квалификационный уровень | 11766,0 |

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 8-9 настоящего раздела Положения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

8. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с [разделом 7](#p466) настоящего Положения.

Назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится в соответствии с локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласованным с Управлением.

9. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, имеют право на установление персонального повышающего коэффициента с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Управлением.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

10. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

11. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

**муниципального учреждения и его заместителей**

12. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров средней заработной платы, указанных работников.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

В Перечень должностей работников организации, которые относятся к основному персоналу, входят:

главный специалист, специалист по работе с молодежью, ведущий специалист, начальник отдела.

Размер кратности должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, порядок и критерии его определения утверждаются нормативным актом Управления.

13. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [разделом 5](file:///D%3A%5C%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%5C363%20%20%20%D0%BE%D1%82%2007.04.17.docx#Par133) настоящего Положения.

14. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю в пределах средств, выделяемых из бюджета муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области на оплату труда работников учреждений в текущем финансовом году.

Размеры и показатели эффективности выплат стимулирующего характера руководителя, порядок и критерии их выплаты определяются постановлением администрации муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области и устанавливаются в процентах к должностному окладу без учета компенсационных выплат.

15. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 5](file:///D%3A%5C%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%5C363%20%20%20%D0%BE%D1%82%2007.04.17.docx#Par152) настоящего Положения.

**5. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утвержденным локальным актом учреждения, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным актом учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников и согласованным с Управлением.

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

17. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

18. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

19. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера. В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу включаются должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.

21. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

22. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**6. Размеры и условия осуществления выплат**

**стимулирующего характера**

25. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным локальным актом учреждения, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

 премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

26. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении следует учитывать:

интенсивность работы (количество проведенных занятий, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ, региональных и муниципальных программ.

27. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

28. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

При осуществлении выплат следует учитывать:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премирование осуществляется 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, на основании Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения, согласованным с Управлением, с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения, согласованным с Управлением, с учетом мнения представительного органа работников.

Премиальные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

30. Выплаты осуществляется с учетом показателей эффективности и не имеют обязательного характера. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

**7. Установление повышающего коэффициента к должностному**

**окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

**в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет**

31. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет:

всем работникам (кроме руководителей и его заместителей) учреждений:

при стаже непрерывной работы, выслуги лет от 1 года до 3 лет включительно - 0,1;

при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 3 лет до 5 лет включительно - 0,2;

при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,3;

при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 10 лет - 0,4.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу) работника как по основной, так и по совмещаемой должности на условиях внутреннего и внешнего совместительства, а также работникам, замещающим временно отсутствующих работников, за фактически отработанное время.

32. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, включаются: время работы в образовательных организациях (в том числе образовательных организациях высшего профессионального образования, высших и средних военных образовательных организациях, образовательных организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов);

время работы в должности преподавателя-организатора (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), инструктора-методиста (в том числе по физической культуре), музыкального руководителя, старшего воспитателя, воспитателя, педагога-психолога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования, инструктора по физкультуре;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации согласно Федеральному [закону](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482660&date=08.11.2024) от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";

период приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=487135&date=08.11.2024&dst=1187&field=134) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

**8. Другие вопросы оплаты труда**

33. Работникам учреждений при направлении или привлечении их для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов в период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата.

34. Работникам учреждений, направленным в областной профильный лагерь, находящийся за пределами постоянного проживания, в период, не совпадающий с их отпуском, выплачивается заработная плата по основному месту работы.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для указанной работы, данный порядок не применяется.

35. Руководитель, заместители руководителя и работники учреждения имеют право на единовременную выплату в размере одного должностного оклада (оклада) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Условия и порядок осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяются в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя - Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с Управлением, с учетом мнения представительного органа работников;

руководителя учреждения - Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю муниципального учреждения, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_