

Согласовано  
на общем собрании трудового  
коллектива.  
« 15 » марта 2018г.

Утверждаю

Директор МБУ ДО  
ДЮСШ «Океан» г.Находка

В.М.Кшеминский

2018г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ФУТБОЛУ «ОКЕАН»**  
**г. Находка**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Океан» г. Находка разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Находкинского городского округа от 28.06.2013 года № 1328 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Находкинского городского округа (в редакции постановлений от 12.10.2016 года № 1135, от 28.11.2017 года № 1691) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в целях урегулирования порядка и условий установления окладов и стимулирующих выплат работникам учреждения.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда регулирует порядок и условия оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Океан» г. Находка (далее Учреждение).

1.3. Месячная заработная плата работника, 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 от 19 июня 2000 г. N82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4 Фонд оплаты в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Доля фонда оплаты труда административно - управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер), не может превышать 15% от общего фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Доля фонда оплаты труда административно - управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2%, при наличии как минимум одного из следующих условий:

- при наличии дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;
- если образовательное учреждение имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки, при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат;
- если образовательное учреждение работает в двухсменном режиме.

1.7. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 30 процентов.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного

справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

1.9. Условия оплаты труда работников учреждения (далее — условия оплаты труда) включают размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к трудовому договору, заключаемому между работодателем и работником.

1.10. Оплата труда работников учреждений, 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон, утверждается приказом директора учреждения и прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.11. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством и муниципальными нормативными правовыми актами Находкинского городского округа.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

## 2. Размеры окладов работников учреждения

по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются директором учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11), а также с учетом минимальных размеров должностных окладов работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Находкинского городского округа по профессиональным квалификационным группам (Приложение). В целях обеспечения гарантий по оплате труда не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. В оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в размере 100 руб. пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

2.3. Для расчета заработной платы педагогическим работникам учреждения ежегодно на начало нового учебного года утверждается тарификация. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно по фактической численности обучающихся независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4. Тарификация педагогических работников учреждения производится один раз в год.

осуществление контроля за оказанием платных образовательных услуг, платных услуг населению осуществляется 1 раз в квартал на основании приказа начальника управления образования администрации Находкинского городского округа с указанием конкретного размера выплаты.

### 3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. При установлении системы оплаты труда рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, в том числе выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника); выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за выполнение сверхурочных работ; оплата за работу в ночное (в размере не ниже 35 процентов части оклада (должностного оклада)); оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; (не менее чем в двойном размере); оплата за выполнение работ различной квалификации; оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; выплата (доплата) работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте (в размере 25% оклада (ставки заработной платы)).

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных учреждений по реализации образовательных программ. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

3.2. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в учреждении, в том числе за работу преимущественно с учащимися спортивно-оздоровительных групп.

2.5. Оплата труда педагогических работников может производиться по двум вариантам методик расчета: «подушевой» и «почасовой» методы расчета заработной платы.

2.6. При «подушевом» методе месячная заработная плата педагогических работников учреждения зависит от этапов подготовки, периода обучения и определяется путем умножения среднего числа обучающихся, занимающихся по каждому этапу подготовки, на норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного учащегося (в %), на должностной оклад.

2.7. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного обучающегося (в %):

Этапы подготовки	Период обучения	Норматив оплаты труда за подготовку одного обучающегося (в %)
Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,0
Начальной подготовки	До 1 года обучения	2,2
	Свыше 1 года обучения	5,2
Учебно-тренировочный	До 2-х лет обучения	7,7
	Более 2-х лет обучения	11,4
Спортивного совершенствования	До года	-
	Свыше года	-
Высшего спортивного мастерства	Весь период	-

2.8. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются:

- а) на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения - заместителю руководителя, по учебно - спортивной работе, главному бухгалтеру;
- б) на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения - заместителю руководителя по спортивно - массовой работе, заместителю руководителя по административно - хозяйственной работе.

2.4. Выплата стимулирующего характера руководителю учреждения за организацию и

осуществление контроля за оказанием платных образовательных услуг, платных услуг населению осуществляется 1 раз в квартал на основании приказа начальника управления образования администрации Находкинского городского округа с указанием конкретного размера выплаты.

### 3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. При установлении системы оплаты труда рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, в том числе выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника); выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за выполнение сверхурочных работ; оплата за работу в ночное (в размере не ниже 35 процентов части оклада (должностного оклада)); оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; (не менее чем в двойном размере); оплата за выполнение работ различной квалификации; оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; выплата (доплата) работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте (в размере 25% оклада (ставки заработной платы)).

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных учреждений по реализации образовательных программ. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

3.2. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в учреждении, в том числе за работу преимущественно с учащимися спортивно-оздоровительных групп.

3.3. Молодым специалистам, прибывшим в места, не связанные с местом их постоянного проживания, на работу в муниципальное образовательное учреждение Находкинского городского округа, производится единовременная выплата из средств бюджета Находкинского городского округа в размере пяти должностных окладов.

Учреждение вправе истребовать у молодых специалистов денежные средства, полученные в качестве единовременной выплаты, в случае прекращения трудового договора до истечения трех лет с даты заключения трудового договора:

а) по основаниям, предусмотренным п. 1, 5, 6 и 8 ст. 77, п. 1, 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) по инициативе работника в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев прекращения трудового договора по причине установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора);

в) по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 3, п. 5 - 8, 11 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина доплаты не может быть менее 4% оклада.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.6. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, и процентные надбавки к



заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в следующих размерах:

- районный коэффициент к заработной плате - 30 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.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, производятся в следующих размерах:

3.7.1. за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

3.7.2. оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.7.3. оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится с учетом доплаты в размере 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

3.7.4. оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть

предоставлен день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Доплата за совмещение должностей, расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.9. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Доплата производится в процентах к должностному окладу за:

3.10.1. Совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

3.10.2. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности может быть использован для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Размеры выплат компенсационного характера, установленные соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### 4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности

педагогических и иных работников, установленным в учреждении).

К выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер, можно отнести выплату за выслугу лет, наличие Почетного звания, наличие квалификационной категории.

4.2. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

На основании протокола Комиссии издается приказ директора учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы, утвержденных директором учреждения с учетом Рекомендаций управления образования администрации Находкинского городского округа по установлению стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных и иных учреждений Находкинского городского округа, подведомственных управлению образования администрации Находкинского городского округа.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе:

- наличие Почетного звания;
- надбавка за наличие квалификационной категории. Надбавка за наличие квалификационной категории осуществляется к размеру оплаты за фактический объём учебной (преподавательской) или педагогической работы учителя;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах от размеров ставок заработной платы. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в государственных, муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти.

4.3.3. Премииальные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципального учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения, в том числе при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации; при награждении государственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации; при награждении Почетной грамотой Главы Находкинского городского округа, Почетной грамотой Думы Находкинского городского округа, Почетной грамотой департамента образования и науки Приморского края; Почетной грамотой управления образования администрации Находкинского городского округа; в связи с празднованием Дня учителя; в связи с праздничными днями (23 февраля, 8 марта) и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет), юбилейными датами учреждения.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются приказом директора учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения представительного органа работников.

4.3.4. При конкретизации в учреждениях выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Находкинского городского округа, утвержденными постановлением администрации Находкинского городского округа от 28.06.2013 г. № 1328 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Находкинского городского округа».

## 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1 Почасовая оплата труда тренеров- преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные

учреждения.

в) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству;

г) при оплате дополнительно привлекаемым тренерам-преподавателям пропорционально отработанному времени.

5.2. Дополнительно тренер-преподаватель по смежным видам спорта привлекается для проведения занятий по футболу в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы.

5.3. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего тренера-преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

## 6. Оказание материальной помощи работникам учреждения

6.1. Директор учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации материальную помощь.

6.2. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников, соглашением.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах

принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Для принятия решения о выплате материальной помощи работникам, директору учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи работникам.

## 7. Условия отмены стимулирующих выплат, надбавок и доплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты (кроме надбавки за выслугу, надбавки за квалификационную категорию и доплаты за звание) не являются гарантированными и зависят от оценки комиссии качества работы работника.

7.2. Стимулирующие выплаты могут быть отменены.

7.3. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- наличие у работника дисциплинарного взыскания (выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания);

- наличие случаев травматизма учащихся во время учебно-тренировочных занятий, в период соревнований, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на тренера-преподавателя (выплата снимается с момента получения травмы учащимся).

7.4. Выплата надбавки заместителям директора за интенсивность и напряженность работы, стимулирующие выплаты могут быть прекращены до срока, определенного приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, при ухудшении показателей работы.

## 8. Заключительные положения

8.1. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

8.2. Руководители муниципальных учреждений:

8.2.1. проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящими Едиными рекомендациями, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

8.2.2. ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников;

8.2.3. несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

8.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Педагогическая работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

8.5. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, осуществляется при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.