

Согласовано
на Общем собрании трудового коллектива.
Протокол № 1
«08» октября 2015г.



**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная
школа по футболу «Океан» г. Находка
в редакции от 08 сентября 2017 года
(приказ от 08 сентября 2017 г. № 129-а).**

Данная редакция Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по футбол «Океан» г. Находка вступает в силу с 1 сентября 2017 года.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Находкинского городского округа Приморского края от 28.07.2013 года № 1328 «О введении отраслевых систем оплаты работников муниципальных учреждений Находкинского городского округа», приказов управления образования администрации Находкинского городского округа от 10.09.2013 г. № 309-а «Об утверждении в новой редакции Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных и иных учреждений Находкинского городского округа, подведомственных управлению образования администрации Находкинского городского округа», № 310-а «Об утверждении в новой редакции Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных учреждений Находкинского городского округа, подведомственных управлению образования администрации Находкинского городского округа», письмом Министерства спорта Российской Федерации от 12.05.2014 года № ВМ-04-10/2554 «О направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации».

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

1.3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки.

1.3.1. Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

1.3.2. Продолжительность рабочего времени других работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждения (далее условия оплаты труда) включают размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, 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.

1.7. Гарантированный размер оплаты труда педагогических работников учреждения, включая размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, должен составлять в среднем не менее 80% от средней заработной платы в сфере общего образования в Приморском крае.

1.8. 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.

1.9. 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.

Работнику, трудоустроенному по совместительству, за работу, выполненную в полном объеме, в соответствии со своей квалификацией, со сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре.

Количество педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы на долю ставки (0.95 - 0.25) не должно превышать 15% от общего числа ставок педагогических работников в штатном расписании учреждения.

1.10. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с Решением Думы Находкинского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

1.11. 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 руководителем 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 (Приложение).

2.1.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу работников учреждения по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников учреждения, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, директор детско-юношеской спортивной школы - 2,5 –кратном.

2.1.2. К окладу (должностному окладу) руководителя учреждения устанавливается корректирующий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет - 1,1:

от 5 до 10 лет - 1.15:

от 10 до 15 лет 1.25:

свыше 15 лет 1.3.

В стаж работы засчитывается все время работы в государственных, муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и причины увольнения, за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 4 статьи 83 ТК РФ.

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

а) на 20% ниже должностного оклада руководителя без учета корректирующего коэффициента за выслугу лет – заместителям директора по учебно-спортивной работе и главным бухгалтерам.

б) на 30% ниже должностного оклада руководителя без учета корректирующего коэффициента за выслугу лет – заместителям директора по спортивно-массовой работе, заместителям директора по административно-хозяйственной работе.

2.1.4. К окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается корректирующий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет - 1,1: от 5 до 10 лет - 1.15:

от 10 до 15 лет 1.25:

свыше 15 лет 1.3.

В стаж работы засчитывается все время работы в государственных, муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и причины

увольнения, за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 4 статьи 83 ТК РФ.

2.1.5. Применение корректирующего коэффициента образует должностной оклад. Применение иных корректирующих коэффициентов к должностному окладу руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения не допускается.

2.2. К окладам работников учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: за квалификационную категорию; за выслугу лет.

2.3. К окладам педагогических и медицинских работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Квалификационная категория учитывается при установлении окладов при работе педагогических и медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет - 1,1; от 5 до 10 лет - 1.15;

от 10 до 15 лет 1.25; свыше 15 лет 1.3.

В стаж работы засчитывается все время работы в государственных, муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и причины увольнения, за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 4 статьи 83 ТК РФ.

Для прочих работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет - 1,1; от 5 до 10 лет - 1.15;

от 10 до 15 лет 1.25; свыше 15 лет 1.3.

В стаж работы засчитывается все время работы в государственных, муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и причины увольнения, за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 4 статьи 83 ТК РФ.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и причины увольнения, за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 4 статьи 83 ТК РФ.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладам работников устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, с учетом рекомендаций по установлению повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию к окладам педагогических и медицинских работников:

№ п/п	Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Педагогические работники		
1.1.	Высшая квалификационная категория	1,3
1.2.	Первая квалификационная категория	1,15
Медицинский работник		
2.1.	Высшая квалификационная категория	1,3
2.2.	Первая квалификационная категория	1,2
2.3.	Вторая квалификационная категория	1,1

2.6. Применение повышающего коэффициента образует должностной оклад. Применение иных корректирующих коэффициентов к должностному окладу работников учреждения не допускается.

2.7. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$Рор = Опкг \times ПК$, где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

ПК - повышающий коэффициент.

В случаях, когда работнику предусмотрено несколько корректирующих коэффициентов, устанавливается суммарный корректирующий коэффициент ($Рор - Опкг \times \text{сумму ПК}$).

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

($\text{Пор} = \text{Опкг} \times \text{сумму ПК} + 100\text{руб.}$).

2.9. Для расчета заработной платы педагогическим работникам учреждения ежегодно на начало календарного 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.

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

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

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.

2.12. Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного обучающихся (в %):

Этапы подготовки	Период обучения	Норматив оплаты труда за подготовку одного обучающихся (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	-

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда:

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент):

3.1.3. 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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.1.4. Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением:

3.1.5. Иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их

установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением 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 аттестации рабочих мест.

Минимальная величина доплаты не может быть менее 4% оклада.

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

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим её ранее. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

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.

3.11. Молодым специалистам, прибывшим в места, не связанные с местом их постоянного проживания, производится единовременная выплата из средств бюджета Находкинского городского округа в размере пяти должностных окладов.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, которые после получения профессионального образования в течение трех лет впервые трудоустраиваются по основному месту работы по полученной специальности.

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.

3.12. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются, локальными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы, утвержденных руководителем 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 (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, подчиненным непосредственно руководителю;

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

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, но представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. При наличии у работника почетного звания Российской Федерации устанавливается персональная надбавка в следующих размерах:

5 % - имеющим почетное звание «Отличник народного образования», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования РФ», «Мастер спорта международного класса». «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)».

10 % - имеющим почетное звание «Заслуженный учитель». «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный работник физической культуры». «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России».

5. Порядок определения стажа педагогической работы

5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

5.2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать, данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

5.3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

5.4. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

6.1.1. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

6.1.2. При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

6.1.3. При оплате дополнительно привлекаемым тренерам-преподавателям пропорционально отработанному времени.

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

6.2. Почасовая оплата труда педагогических работников производится по формуле:

$$\text{Рор} = \text{Опкг} \times \text{Кн} / 18$$
 где:

Рор - размер оклада работника:

Опкг -оклад работника по ПКГ:

Кн – количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий, согласно расписанию.

6.3. 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.

6.4. Труд работников учреждения, привлекаемых для работы в качестве членов жюри городских (муниципальных) конкурсов, а также в качестве экспертов при проведении -экспертных оценок педагогических работников для аттестации на соответствующую категорию в рамках рабочего времени дополнительной оплате не подлежит.

7. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

8. Оказание материальной помощи работникам учреждения

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

8.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем на учебный год, согласовывается начальником управления образования администрации Находкинского городского округа и включает к себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

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

9.3. Учреждение принимает положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь отраслевым Положением.

9.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.