

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУ МГО
«МСОК «Центр»



В.В. Макарецв

20 24 г.

**Положение об оплате труда
работников Муниципального автономного учреждения
Мысковского городского округа
«Молодежный спортивно-оздоровительный комплекс
«Центр»**

Мыски
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регулирования оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения Мысковского городского округа «Молодежный спортивно-оздоровительный комплекс «Центр» (далее МАУ МГО «МСОК «Центр»), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда работников МАУ МГО «МСОК «Центр» (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

В части других положений и норм, касающихся оплаты труда работников МАУ МГО «МСОК «Центр», не указанных в порядке, действуют положения и нормы нормативных правовых актов об оплате труда работников МАУ МГО «МСОК «Центр», утвержденных в установленном порядке.

1. Основные условия оплаты труда работников МАУ МГО «МСОК «Центр»

Заработная плата работников МАУ МГО «МСОК «Центр» рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

— оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

— повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

— тарифная часть ЗП

гарантированная часть ЗП

при этом, $Ор = О \times К1$;

ЗП - заработная плата работника;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.1. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) применяются:

- для основных работников МАУ МГО «МСОК «Центр» физической культуры и спорта в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению;

- для медицинских работников учреждений физической культуры и спорта в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению;

- для руководителей и служащих учреждений физической культуры и спорта в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ МГО «МСОК «Центр» за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются путем умножения минимального размера оклада, установленного для квалификационного уровня должностей по соответствующим ПКГ с учетом

уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности работников приведены в приложениях 1-4 к настоящему Положению.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

- работникам МАУ МГО «МСОК «Центр», имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные должности, в том числе руководителей, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук; врачам, имеющим почетное звание «Народный врач» в размере 0,2.

- работникам МАУ МГО «МСОК «Центр», имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный тренер», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения в размере 0,1.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1, 0,2 производится по одному (максимальному) основанию.

2.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки: при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате по занимающей должности - согласно дате приказа по учреждению; при присвоении спортивного разряда,

спортивного звания – со дня присвоения спортивного разряда, спортивного звания; при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания; при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия; при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии. Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться на определенный период времени (месяц, квартал, год) или на больший период.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

3. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей МАУ МГО «МСОК «Центр»

3.1. Для определения размеров заработной платы тренеров - преподавателей директор МАУ МГО «МСОК «Центр» ежегодно на начало учебного, календарного года утверждают тарификационные списки согласно приложению №5 к настоящему Положению.

Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом по Учреждению и вносятся в тарификационный список.

Должностной оклад тренера – преподавателя, устанавливается в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Оплата труда тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося) на этапах спортивной подготовки и по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса с учетом видов спорта, распределенных по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся не олимпийские виды спорта, кроме игровых видов спорта, включенные во Всероссийской реестр видов спорта;

в) к третьей группе видов спорта все игровые виды спорта.

I группа	II группа	III группа
борьба дзюдо	баскетбол	
борьба вольная	регби	
бокс	футбол	
тяжелая атлетика		

Исчисление заработной платы тренера – преподавателя, в том числе тренера-преподавателя, работающего по совместительству, производится из расчета должностного оклада с учетом возможных повышающих коэффициентов и нагрузки тренера-преподавателя, устанавливаемых ежегодно при утверждении тарификационных списков.

Нагрузка тренера-преподавателя определяется путем суммирования:

- произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося) на этапах спортивной подготовки на численность занимающегося (обучающегося) в учреждении под руководством тренера-преподавателя на соответствующих этапах спортивной подготовки (начальной подготовки, учебно-тренировочный, спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства);

- и произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за подготовку спортсменов высокого класса на численность занимающегося (обучающегося) в учреждении под руководством тренера-преподавателя, показавших спортивный результат на соревнованиях различного уровня.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, к расчету заработной платы принимается должностной оклад, умноженный на рассчитанный норматив оплаты труда. Прочие повышающие коэффициенты, установленные тренеру-преподавателю, исчисляются от данного рассчитанного должностного оклада.

Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно вне зависимости от числа рабочих дней в разные месяцы года и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗПтр} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Н} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где}$$

_ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

_ повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

-

тарифная часть ЗП

гарантированная часть ЗП

при этом, $\text{Ор} = \text{О} \times \text{К1}$;

ЗПтр - заработная плата тренера-преподавателя;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Н - нагрузка тренера-преподавателя, проценты;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.2. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса, занимающегося (обучающегося) в учреждении, определяется согласно показателям, приведенным в таблице:

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося) за подготовку спортсмена высокого класса, проценты		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.:		до 150	до 115	X
1.1.Олимпийские игры	1-6			
1.2. Чемпионаты Европы, мира	1-3			
1.3.Чемпионат Европы, мира	4-6			
1.4.Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-6	до 100	до 75	X
1.5.Кубок Европы (сумма этапов или финал), чемпионат России	1-3			
1.6.Кубок России (сумма этапов или финал)	1-3			
1.7.Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	участие	до 75	до 60	X
1.8.Чемпионат России	4			
1.9.Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	1			
1.10.Первенство Европы, мира	1-6			
1.11.Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6			
1.12. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3			
1.13. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	2-3	до 50	до 40	X
1.14.Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся	1-3			

1.15. Всероссийская универсиада	1-3			
1.16. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3			
2. Соревнования в командных игровых видах спорта:				
2.1.Олимпийские игры	1-6	X	X	до 75
2.2.Чемпионат Европы, мира	1-3			
2.3.Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
Основной сборной		X	X	до 50
Молодежной сборной		X	X	до 40
Юношеской сборной		X	X	до 30

Примечания:

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса, устанавливается по наивысшему результату на основании выписки из протокола соревнований и действует со дня, когда спортсмен, обучающийся в учреждении, показал результат в течение двенадцати месяцев, а в пунктах 1.1, 1.2, 1.3, 1.7, таблицы до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня.

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренеру-преподавателю спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия, установленного размера норматива оплаты труда тренеру-преподавателю, спортсмен не показал указанного в таблице результата, размер норматива оплаты труда тренеру - преподавателю устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

4. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

3.3. Размер норматива оплаты труда тренеров-преподавателей на этапах начальной подготовки устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема учебно-тренировочной работы и определяется согласно показателям, приведенным в таблице:

Этапы спортивной подготовки	Период обучения, (лет)	Максимальная наполняемость групп, чел.	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (час./неделю)	Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося (обучающегося), процент
1	2	3	4	5
Начальной подготовки	до года	до 30	6	2,2 - 3
	свыше года	до 28	9	3,6 - 4

Примечания: Наполняемость групп начальной подготовки определяется с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно - тренировочных занятиях и программ по видам спорта. Минимальная наполняемость группы начальной подготовки до года – 15 человек, группы начальной подготовки свыше года – 14 человек.

3.4. Размер норматива оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного спортсмена, занимающегося (обучающегося) в учреждении, на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы и определяется согласно показателям, приведенным в таблице:

Этапы спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (обучающегося), процент			Максимальный режим учебно-тренировочной работы (час/неделю)
		Группа видов спорта			
		I	II	III	
Учебно-тренировочный	до 2-х лет	6	5	4	12
	свыше 2-х лет	14	10	6	18
Спортивного совершенствования	до года	20	17	17	24
	свыше года	30	23	20	28

Примечания.

1. Недельный режим учебно - тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем учебно - тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно - тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапе спортивного совершенствования - 12 чел.; учебно - тренировочном - 16 чел. (для занимающихся свыше двух лет) и 20 чел. (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно - тренировочных занятиях.

4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

4.1. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификационные списки тренеров-преподавателей утверждаются один раз в год на начало календарного года.

Установленная тренерам-преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Нормируемая часть рабочего времени тренеров-преподавателей определяется в академических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены), установленные для обучающихся.

В случае отъезда отдельных обучающихся - спортсменов на учебно-тренировочные сборы и соревнования или их болезни объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей не меняется.

При невыполнении по не зависящим от тренера-преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Завремя работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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 путем внесения изменения в тарификацию.

За педагогическими и другими работниками при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для такой работы, указанный порядок не применяется.

5. Оплата труда совместителей

5.1 Оплата труда совместителей, работающих в МАУ МГО «МСОК «Центр», осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником.

5.2. При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий, при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

К данной категории работников относятся:

- уборщик производственных (служебных) помещений - норма убираемой площади – 500 кв. метров;
- дворник - в соответствии с нормативами убираемой площади, утвержденными местными органами самоуправления;
- ремонтник плоскостных сооружений – норма обслуживаемой площади – 2000 кв. метров;
- спортсмен – инструктор – достижение конкретного спортивного результата в течение установленного в трудовом договоре срока.

5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, неучтенных в п. 5.2. настоящего Положения, а также кроме тренеров-преподавателей, работающих по совместительству, устанавливается в соответствии с

установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

6. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАУ МГО «МСОК «Центр» устанавливаются следующие виды выплат: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников МАУ МГО «МСОК «Центр», коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

6.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся: выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса; выплаты к должностному окладу за наличие Почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», знака «Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; прочие выплаты, установленные в локальном акте учреждения.

6.2.1. Руководителям, специалистам и прочим работникам МАУ МГО «МСОК «Центр» за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, тренерам - преподавателям за участие в подготовке спортсмена высокого класса, вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1-6 место на соревнованиях, устанавливается выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса.

Выплата устанавливается указанным работникам при наличии в составе занимающихся (обучающихся) спортсменов высокого класса, показавших высокий спортивный результат в данном учреждении при условии непосредственного участия этих работников в обеспечении учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя: методическое и организационное обеспечение учебно-тренировочных занятий и соревновательной деятельности;

медико-биологическое обеспечение; обеспечение рационального питания; транспортное обеспечение; финансовое и материально-техническое обеспечение.

Решение об установлении выплаты принимается руководителем МАУ МГО «МСОК «Центр» в соответствии с нормами действующего трудового законодательства на основании занятого спортсменом места в соответствии с протоколом соревнований.

Размер выплаты определяется путем суммирования по учреждению размеров выплат за каждого занимающегося (обучающегося), показавшего высокий спортивный результат:

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу руководителей, специалистам, служащим; тренерам - преподавателям		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п. 1.1. Олимпийские игры 1.2. Чемпионаты Европы, мира	1-6 1-3	10	8	x
1.3. Чемпионат Европы, мира 1.4. Кубок мира 1.5. Кубок Европы, чемпионат России 1.6. Кубок России (сумма этапов или финал)	4-6 1-6 1-3 1-3	10	8	x
1.7. Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира 1.8. Чемпионат России 1.9. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи 1.10. Первенство Европы, мира 1.11. Кубок Европы (сумма этапов или финал) 1.12. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	участие 4 1 1-6 4-6 1-3	5	4	x
1.13. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	2-3	3	2	x

1.14.Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся	1-3			
1.15. Всероссийская универсиада	1-3			
1.16. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3			
2. Соревнования в командных игровых видах спорта:				
2.1.Олимпийские игры	1-6	X	x	8
2.2.Чемпионат Европы, мира	1-3			
2.3.Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
Основной сборной		x	x	5
Молодежной сборной		x	x	3
Юношеской сборной		x	x	1

Примечание:

1. Размер выплаты устанавливается по наивысшему результату на основании выписки из протокола соревнований и действует со дня, когда спортсмен показал результат в течение двенадцати месяцев, а в пунктах 1.1, 1.2., 1.3., 1.7. таблицы до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня.

2. Если в период действия выплаты по учреждению руководителям, специалистам, тренерам-преподавателям спортсменов улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока их действия.

3. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

6.2.2. В случае передачи обучающегося, занимающегося спортсмена высокого класса из ДЮСШ в УОР (училище олимпийского резерва) учреждение вправе устанавливать тренеру-преподавателю, подготовившему указанного спортсмена, выплаты стимулирующего характера сроком до 2-х лет по согласованию с департаментом в пределах выделенных данному учреждению ассигнований:

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты за подготовку спортсмена высокого класса, проценты		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.:				
1.1.Олимпийские игры	1-6	до 150	до 115	x
1.2. Чемпионаты Европы, мира	1-3			
1.3.Чемпионат Европы, мира	4-6			
1.4.Кубок мира	1-6	до 100	до 75	x
1.5.Кубок Европы, чемпионат России				
1.6.Кубок России (сумма этапов или финал)	1-3 1-3			
1.7.Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	участие	до 75	до 60	x
1.8.Чемпионат России	4			

1.9.Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	1			
1.10.Первенство Европы, мира	1-6			
1.11.Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6			
1.12. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3			
1.13. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	2-3	до 50	до 40	x
1.14.Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся	1-3			
1.15. Всероссийская универсиада				
1.16.Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь)	1-3			
2. Соревнования в командных игровых видах спорта:		X	x	до 75
2.1.Олимпийские игры	1-6			
2.2.Чемпионат Европы, мира	1-3			
2.3.Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
Основной сборной		x	x	до 50
Молодежной сборной		x	x	до 40
Юношеской сборной		x	x	до 30

Примечание:

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

6.2.3.Работникам МАУ МГО «МСОК «Центр» устанавливаются выплаты к должностному окладу за наличие Почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», знака «Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере 20 процентов.

6.2.4. Работникам МАУ МГО «МСОК «Центр» дифференцированно в зависимости от общего стажа работы (на должностях, отнесенных к должностям служащих), дающего право на получение ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет), устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

Руководители и специалисты:

При стаже работы

Размер надбавки

от 1 до 5 лет	-10
от 5 до 10 лет	-15
от 10 до 15 лет	-20
от 15 лет и выше	-30

Прочие работники:

от 3 до 8 лет	-10
от 8 до 13 лет	-15
от 13 до 18 лет	-20
от 18 до 23 лет	-25
от 23 лет и выше	-30

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, учреждениях дополнительного образования (ДЮКФП, спортшколы системы образования, спортивные клубы)

- для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений физической культуры и спорта, муниципальных бюджетных учреждений спорта, туризма и молодежной политики; в специализированных молодежных учреждениях - для работников молодежных учреждений;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти, в органах местного самоуправления;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы, они поступили на работу в учреждения физической культуры, спорта и туризма, специализированные молодежные учреждения;

г) время обучения работников физической культуры, спорта и туризма, специализированных молодежных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, специализированных молодежных учреждениях;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры, спорта и туризма, специализированными молодежными учреждениями.

Выплата за выслугу лет начисляется, исходя из должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов, и выплачивается одновременно с заработной платой.

В случае если работник не полностью отработал месяц, либо количество часов педагогической нагрузки педагогических работников меньше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени (количеству часов педагогической нагрузки).

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда меньше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, выплата за выслугу лет исчисляется от должностного оклада, рассчитанного от установленного тренеру-преподавателю должностного оклада умноженного на данный норматив оплаты труда.

В случае если количество часов педагогической нагрузки педагогических работников больше установленной нормы часов педагогической работы в

неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае, если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда больше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, выплата за выслугу лет начисляется на установленной тренеру-преподавателю должностной оклад.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой выплаты производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора МАУ МГО «МСОК «Центр», принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, утверждаемой приказом директора МАУ МГО «МСОК «Центр».

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

6.2.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАУ МГО «МСОК «Центр» могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы, а также иные поощрительные и разовые выплаты.

При определении размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса

или уставной деятельности МАУ МГО «МСОК «Центр»; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премирование работников осуществляется за:

- качественное и своевременное выполнение возложенных задач по основным направлениям деятельности за месяц, квартал, год (проработавшим полностью период, за который осуществляется премирование);
- своевременную сдачу установленной законодательством отчетности;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- выполнение особо важных и ответственных поручений и распоряжений директора МАУ МГО «МСОК «Центр»;
- за высокую результативность, качество работы, высокие деловые качества;
- за выполнение особо важной срочной работы или особо важных производственных заданий;
- своевременное, полное и качественное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
- основные результаты работы (деятельности);
- успешное завершение ремонтных работ;
- высокую исполнительскую дисциплину и степень ответственности работника за результаты деятельности;
- за высокие спортивные результаты;
- за подготовку команд города;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию, подготовке документов, выполнении поручений директора;
- к праздничным, юбилейным датам, профессиональному празднику;
- и другое.

Директор МАУ МГО «МСОК «Центр» премируется за общие результаты работы и другое начальником Управления.

Премирование может осуществляться на основании приказов (распоряжений) администрации города.

Размер поощрения директора МАУ МГО «МСОК «Центр» определяет начальник Управления. Размер поощрения заместителей (зам. директора по учебно-воспитательной работе и др.), работников Учреждения определяет директор Учреждения.

Выплата премии осуществляется на основании приказа директора МАУ МГО «МСОК «Центр» с указанием размеров премирования и источника, за счет которого выплачивается премия при условии наличия экономии фонда оплаты труда и (или) дифференцированного фонда.

Единовременное премирование может осуществляться по случаю юбилейных дат (мужчины – 50, 60 лет и т. д., женщины – 45, 50, 55 лет и т.д.), профессиональному празднику, за выполнение ремонтных работ на спортобъектах, в качестве поздравления к праздничным дням, и др.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам, за выполнение ремонтных работ на спортсооружениях, в качестве поздравления к праздничным дням осуществляется независимо от количества времени, которое работник отработал в данном периоде.

Конкретные размеры премий работникам максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства, может производиться в исключительных случаях при наличии финансовой возможности.

Вновь поступившим работникам, а также работникам, принятым с испытательным сроком, премирование не выплачивается в течении первых трех месяцев.

Работникам, уволенным по собственному желанию или по истечении срока договора, премия не выплачивается.

Премия начисляется и выплачивается работникам вместе с заработной платой.

6.2.6. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана разовая материальная помощь при особых обстоятельствах: смерть близких родственников, болезнь и другое.

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

Материальная помощь может оказываться в случае заболевания (смерти) работника, смерти близкого родственника, в связи с чрезвычайной ситуацией (кража, пожар, стихийное бедствие, тяжелое заболевание), тяжелом материальном положении, за долголетний добросовестный труд при достижении возраста 45,50,55,60 лет, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и по другим уважительным причинам.

Размер материальной помощи устанавливается в конкретной сумме.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника с указанием основания для получения этой помощи и принятия директором МАУ МГО «МСОК «Центр» решения о ее выплате.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора МАУ МГО «МСОК «Центр».

Материальная помощь может оказываться только постоянным (штатным) работникам, заключившим договор на неопределенный срок.

Материальная помощь внешним совместителям, работникам, принятым по срочным трудовым договорам и другим, не состоящим в штате работникам, не оказывается.

6.2.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может быть направлена на установление следующих стимулирующих доплат и надбавок:

- а) тренерам-преподавателям – за напряженный труд размере – 10% тарифной ставки;
- б) доплаты стимулирующего характера могут устанавливаться обслуживающему персоналу и рабочим: за хорошее качество выполняемых работ; за выполнение особо важных работ на период их проведения;

в) ежемесячная доплата за ненормируемый рабочий день водителю автомобиля в размере 25 процентов месячной тарифной ставки за отработанное время;

г) надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации. Надбавка устанавливается работникам на основании результативности их деятельности;

д) доплата за выполнение особо важной срочной работы или особо важных производственных заданий на срок их проведения. Указанная доплата устанавливается работникам, от которых непосредственно зависит решение задач стоящих перед трудовым коллективом. Данная доплата применяется на наиболее сложных и ответственных участках работы, а также при предъявлении особых требований к срокам и качеству выполняемого задания. Доплата устанавливается одновременно с поручением отдельным специалистам конкретного задания на период проведения особо важной работы;

е) для заинтересованности работников в выполнении качественно и в срок своих должностных обязанностей устанавливается ежемесячная доплата за особые условия работы отдельных категорий работников. При установлении данной доплаты учитывается высокая производительность труда работника, дополнительная нагрузка работника, проявление инициативы и творческого подхода к выполняемой работе;

ж) ежемесячная доплата за высокую результативность и качество работы, высокие деловые качества может устанавливаться руководителям и специалистам, работникам бухгалтерии.

Данная доплата может устанавливаться:

- за высокую результативность и качество выполняемой работы;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;
- определенный выход за рамки должностных обязанностей;
- за высокую интенсивность и напряженность труда при предъявлении особых требований к срокам и качеству выполняемой работы.

Премирование, стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) руководителей и специалистов, работников устанавливаются в соответствии с трудовым договором, заключенным с работником.

Установленные работникам надбавки и доплаты выплачиваются ежемесячно, одновременно с должностным окладом с учетом районного коэффициента.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 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, в выходные и

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

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников МАУ МГО «МСОК «Центр» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.3.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

6.3.2. Согласно постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты», работникам учреждений устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся в следующих размерах:

- 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, расширением зоны обслуживания;

- 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;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов части должностного оклада за час работы работника. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. 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;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Условия оплаты труда директора МАУ МГО «МСОК «Центр» и его заместителей

7.1. Заработная плата директора МАУ МГО «МСОК «Центр», его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости

учреждения. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год.

7.2. Должностной оклад заместителя директора МАУ МГО «МСОК «Центр» устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Размер должностного оклада заместителю директора МАУ МГО «МСОК «Центр» устанавливается на год директором МАУ МГО «МСОК «Центр»».

7.3. Директору МАУ МГО «МСОК «Центр», заместителю директора МАУ МГО «МСОК «Центр» выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений и их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

7.5. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

7.5.1. Расчет средней заработной платы работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр» осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр».

7.5.2. Средняя заработная плата работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр» определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора МАУ МГО «МСОК «Центр».

7.5.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр» учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр», работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр», являющихся внешними совместителями.

7.5.4. Среднемесячная численность работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр», работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е (31-е) число (в феврале - по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр», работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр», фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МАУМГО «МСОК «Центр» на одну, более чем одну ставку (оформленный в МАУМГО «МСОК «Центр» как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7.5.5. Работники основного персонала МАУМГО «МСОК «Центр», работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр» учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например,

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.5.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников

основного персонала МАУ МГО «МСОК «Центр» , работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 3.4 настоящего Положения.

7.5.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада директора МАУ МГО «МСОК «Центр» определяется начальником Управления.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1. На основании решения начальника Управления по согласованию с директором МАУ МГО «МСОК «Центр» на срок до 1 года работникам, занимающим должности: тренеры-преподаватели, спортсмены-инструкторы, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, высокие спортивные результаты могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников МАУ МГО «МСОК «Центр» .

8.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

8.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание МАУ МГО «МСОК «Центр» утверждается директором МАУ МГО «МСОК «Центр» в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и прочих рабочих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАУ МГО «МСОК «Центр» услуг, МАУ МГО «МСОК «Центр» вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.2. Системы премирования, доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, их виды и размеры определяются МАУ МГО «МСОК «Центр» самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте этого учреждения, согласованном с Управлением по молодежной политике, спорту и туризму Мысковского городского округа.

9.3. Фонд оплаты труда работников МАУМГО «МСОК «Центр» формируется на календарный год.

МАУ МГО «МСОК «Центр» вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.