

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ГОРОДА КИРОВСКА»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа г.Кировска» (далее - Порядок), разработан в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа города Кировска», (далее - учреждение), включающих в себя размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников организаций не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в соответствии со статьёй 133 ТК РФ.

**II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Системы оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (тарифных ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, доплат до размера минимальной заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных (муниципальных) гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, порядок установления

повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. Нормирование труда

Под нормированием труда работников учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее - тарифицирование), которое проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Учреждение имеет право производить нормирование труда с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени ("почасовой" метод);

б) по количеству обучающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией ("подушный" или "подушевой" метод).

Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами обучающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

При одновременной работе двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом обучающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), распределение (закрепление) таких работников рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее - тарификация).

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с обучающимися.

Методы нормирования труда устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

2.2. Порядок определения должностных окладов работников, не относимых к работникам основного персонала

2.2.1. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются путем умножения минимального размера оклада по соответствующему уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, размер которых устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

2.2.2. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются путем умножения минимального размера оклада в зависимости от разряда выполняемых работ на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, размер которых устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

2.2.3. Минимальные размеры окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами учреждения на основании минимальных размеров окладов, утвержденных постановлением администрации города Кировска.

2.2.4. Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте организации.

2.3. Особенности определения должностных окладов (тарифных ставок) работников основного персонала учреждения

2.3.1. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к работникам основного персонала, устанавливается постановлением администрации города Кировска.

2.3.2. Должностные оклады инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов, тарифные ставки тренеров, старших тренеров и хореографов образуются путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей ПКГ на повышающие коэффициенты, установленные в соответствии с п. 2.3.4 настоящего Положения. Должностные оклады тренеров-преподавателей, старших тренеров и хореографов определяются на основании тарифных ставок в соответствии с пунктом 2.4 настоящего раздела.

2.3.3. Минимальный оклад (ставка) по уровню ПКГ определяется руководителем учреждения на основании размеров минимальных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта по соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, утвержденных постановлением администрации города Кировска.

2.3.4. Для формирования должностного оклада инструктора-методиста и старшего инструктора-методиста, тарифной ставки тренера, старшего тренера и хореографа к минимальным окладам (ставкам) по уровням ПКГ применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от квалификационной категории;
- повышающий коэффициент за специфику работы.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются, изменяются локальными нормативными актами учреждения на основании размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации города Кировска.

2.3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп.

Изменение (установление) коэффициента за квалификационную категорию производится со дня издания приказа органа учреждения, при котором создана аттестационная комиссия, с учетом пункта 2.3.6 настоящего Примерного положения.

2.3.6. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада, на установление либо изменение повышающего коэффициента в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом вышеперечисленных изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.4. Особенности определения должностных окладов тренерского состава

2.4.1. Должностной оклад тренеров и старших тренеров формируется путем умножения тарифной ставки на тренировочную нагрузку с учетом выбранного организацией метода нормирования труда.

2.4.2. Тренировочная нагрузка определяется по этапам подготовки обучающихся в следующем порядке:

2.4.2.1. При «почасовом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times Kn / 18 \times S$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (например: Положением об оплате труда, коллективным договором);

Kn - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем), старшим тренером (старшим тренером-преподавателем) тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении расписанию тренировочных занятий;

S - коэффициент специализации.

2.4.2.2. При «подушевом» методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times Ks \times S$$

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения;

n_1, n_2, n_n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k_1, k_2, k_n - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S - коэффициент специализации.

2.4.3. Кроме основного тренера и старшего тренера, к работе с обучающимися привлекаются и другие специалисты (хореограф) на условиях одновременной работы с обучающимися. Должностной оклад хореографа образуется путем умножения тарифной ставки на половину размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

2.4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в учреждении определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Министерства спорта Российской Федерации. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В рабочее время тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа (нагрузка), индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая,

подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

2.4.5. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, рекомендуется устанавливать норму часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

2.4.6. Обучающиеся учреждения, направленные для повышения спортивного мастерства в училища олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства (далее - ШВСМ), команды мастеров по игровым видам спорта, по договору между данными организациями имеющие право выступать за его команду в течение оговоренного срока (рекомендуемый - два года).

В течение указанного срока за тренерами и старшими тренерами, руководящими работниками и специалистами сохраняются ранее установленные надбавки (доплаты) за подготовку данных спортсменов.

2.4.7. После перехода в другую спортивную организацию спортсмена, показавшего результат в течение одного года после перехода, учреждением устанавливается норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена как настоящему тренеру (старшему тренеру), работающему со спортсменом, так и предыдущему тренеру (старшему тренеру), при условии подтверждения его работы со спортсменом в течение двух последних лет.

2.4.8. Норматив оплаты труда тренера и старшего тренера за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протокола соревнований или выписки из протокола со сроком действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Повышенный норматив оплаты труда тренера и старшего тренера действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

2.4.9. При наличии оснований для применения нескольких коэффициентов за одного спортсмена или в случае улучшения спортсменом спортивного результата применяется наивысший коэффициент и устанавливается новое исчисление срока его действия.

2.4.10. Если по истечении срока действия норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту спортсмен не показал иного результата, то размер норматива оплаты труда

тренера и старшего тренера устанавливается в соответствии с утвержденными постановлением администрации города Кировска нормативами нагрузки тренеров и старшего тренера на этапах спортивной подготовки.

2.5. Выплаты компенсационного характера

2.5.1. К выплатам компенсационного характера в учреждении относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.5.4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.5. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Рекомендуемый размер доплаты работнику равен 35 % части должностного оклада за час работы в ночное время.

2.5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

в) доплата за работу в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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.

2.5.7. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем учреждения по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.5.8. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

2.6. Выплаты стимулирующего характера

2.6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы, качество и высокие результаты работы;
- надбавку за обеспечение высококачественного тренировочного процесса;
- выплаты молодым специалистам;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере

физической культуры и спорта;

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты.

2.6.3. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения локальными актами учреждения.

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

2.6.6. Надбавка за интенсивность, сложность и важность выполняемой работы, качество и высокие результаты работы устанавливается работнику организации с учетом результативности, срочности, неотложности, объема и качества выполняемой работы. Надбавка устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.6.7. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается специалистам и работникам учреждения в процентном отношении к должностным окладам при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменов в официальных соревнованиях.

Размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса утвержден постановлением администрации города Кировска.

Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается на основании протокола соревнований или выписки из протокола и копии приказов о зачислении спортсмена в группы тренера.

Срок действия надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается с момента достижения спортсменом результата сроком на один календарный год.

2.6.8. Надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта предоставляется работникам физической культуры и спорта и устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам).

Надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта устанавливаются в размере 10 процентов.

Установление размеров надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Работникам, имеющим две и более государственных награды, почетных звания, надбавка за наличие государственных наград, почетных званий устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.6.9. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам (личным и учреждения), в связи с уходом на

пенсию, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, в связи с государственными и профессиональными праздниками и к памятным датам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- подготовка объектов к учебному году;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, проведение спортивных мероприятий (международных, российских, региональных городских мероприятий), мероприятий научно-методического, социального характера, а также проведение смотров, конкурсов, фестивалей.

2.6.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставке) устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и целей.

Критерии установления и порядок определения размера персонального повышающего коэффициента определяются локальным актом учреждения.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персонального повышающего коэффициента, но не более 200 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (тарифной ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

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

2.7. Доплата до минимальной заработной платы

2.7.1. Заработная плата работников учреждения, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области в соответствующем периоде.

2.7.2. Доплата до размера минимальной заработной платы к заработной плате работников учреждения производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), если начисленная заработная плата, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области в соответствующем периоде.

2.7.3. Размер доплаты до минимальной заработной платы устанавливается пропорционально отработанному времени и с учетом объема выполненных работ или замещаемой ставки (должности) в абсолютной величине.

Доплата до минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника (в том числе совместителя), без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

2.7.4. Доплата до минимальной заработной платы выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

3.3. Для определения размеров заработной платы тренеров, старших тренеров и хореографов руководитель учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационный список по установленной форме, утвержденной постановлением администрации города Кировска.

Тарификационный список включает в себя список работников, занимающих штатные должности, и работников, выполняющих тренерскую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы).

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

3.4. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) тренерского состава и других работников, устанавливает им соответствующие должностные оклады и несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

3.5. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.