

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ДЮСШ «Триумф»
Т. Х. Иванова
«15» декабря 2017 года



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО
ДЮСШ «Триумф»
С.Н. Плис
«15» декабря 2017 года



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ «Триумф»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ «Триумф» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 07 ноября 2017 года №8581 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск» в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций; усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда».

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ «Триумф» (далее – Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

1.3.1. базовые размеры окладов, должностных окладов, базовые ставки заработной платы;

1.3.2. размеры повышающих коэффициентов к окладам;

1.3.3. порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

1.3.4. порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

1.3.5. условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.4. Условия оплаты труда Учреждение устанавливается с учетом:

1.4.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.4.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.4.3. государственных гарантий по оплате труда;

1.4.4. окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

1.4.5. перечня видов выплат компенсационного, стимулирующего характера;

1.4.6. согласование с городской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Условия оплаты труда Учреждение являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативно-правовыми актами РФ, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качественного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников Учреждение производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденных в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.10. При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается. Оплата труда работников Учреждение производится в пределах фонда оплаты труда утвержденных в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

2.1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2.1.3. государственных гарантий по оплате труда;

2.1.4. базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2.1.5. перечня видов выплат компенсационного характера;

2.1.6. перечня видов выплат стимулирующего характера;

2.1.7. перечня видов выплат персонально повышающий коэффициент;

2.1.8. перечня повышающих коэффициентов за ученые степени и почетные звания, квалификационные категории.

2.1.9. согласования с председателем ППО.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее чем утверждённые базовые размеры окладов (базовых должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу) заработной платы, установленному по ПКГ, образует новый оклад.

2.5. Установление базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок работникам муниципального учреждения, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с утвержденными нормативно-правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

2.6. Должностные оклады и повышающие коэффициенты к базовым (должностным) окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий оплаты труда Учреждения, в котором они работают.

3. Оплата труда тренеров и спортсменов

3.1. Тренерско-преподавательский состав учреждения комплектуется из числа специалистов, имеющих профессиональное образование.

3.2. Для расчета заработной платы тренерам-преподавателям, педагогическим работникам руководитель учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационные списки (тарификацию) и согласовывает с председателем ППО. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.

3.3. Оплата труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей по спорту (далее тренер) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена, исходя из установленного размера должностного оклада.

3.4. Оплата труда тренеров-преподавателей по нормативам за одного занимающегося и подготовку высококвалифицированного учащегося - спортсмена устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема учебно-тренировочной работы, этапов спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение №1 к настоящему

Положению) и показанного спортсменом результата (приложение №2 к настоящему Положению).

3.5. Зарботная плата тренеров-преподавателей муниципального учреждения определяется путем умножения базовых окладов (базовых должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от оклада (должностного оклада)) и деления полученного результата на 100.

3.6. Норматив оплаты труда тренера муниципального учреждения определяется по формуле:

$$N_{от} = \sum N_{отэп} \times K_{эп} + \sum N_{отр} \times K_{рез},$$

где $N_{от}$ – норматив оплаты труда тренера, %;

$N_{отэп}$ – норматив оплаты труда за одного занимающегося на этапе подготовки (определяется в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению), %;

$K_{эп}$ – количество занимающихся на этапе подготовки, человек;

$N_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена (определяется в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению), %;

$K_{рез}$ – количество спортсменов показавших результат.

3.6.1. Зарботная плата тренеров-преподавателей муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей определяется по формуле:

$$ЗП = У_о - М_к + Р_о, \text{ где:}$$

$ЗП$ – зарботная плата тренеров-преподавателей муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей;

$У_о$ – установленный оклад (должностной оклад) зарботной платы с применением повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам;

$М_к$ – базовый оклад (базовый должностной оклад) зарботной платы с применением повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам;

$Р_о$ – размер оплаты труда тренеров по нормативам за занимающихся и подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов.

Размер оплаты труда тренеров по нормативам за занимающихся и подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов определяется по формуле:

$$Р_о = М_к \times Н_от \backslash 100, \text{ где:}$$

$Р_о$ – размер оплаты труда тренеров по нормативам за занимающихся и подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов.

$М_к$ – базовый оклад (базовый должностной оклад) зарботной платы с применением повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам;

$Н_от$ – норматив оплаты труда тренера (рассчитывается с пунктом 3.4. настоящего Положения).

3.7. В видах спорта: художественная гимнастика, эстетическая гимнастика, - кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы и концертмейстеры в пределах часов годового учебного плана, при условии одновременной работы со

спортсменами. Оплата труда каждого тренера по смежным видам спорта, хореографов и концертмейстеров не должна превышать 50% норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера.

3.8. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и другое). За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена до окончания действия показанного результата независимо от обучения спортсмена на этапе подготовки. Норматив за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается тренеру-преподавателю при непосредственном обучении спортсмена на этапе подготовки в период проведения соревнований.

3.9. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей муниципального учреждения, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного учащегося, устанавливается в зависимости от недельного режима учебно-тренировочной работы, согласно этапов, периодов и задач спортивной подготовки.

3.10. Максимальный режим учебно-тренировочной работы для тренеров определяется в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников учреждения производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

4.1.1. персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы;

4.1.2. повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;

4.1.3. повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ;

Для принятия решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующего фонда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае, если они установлены нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края или постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях на должностях спортивной направленности.

4.4. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет:

4.4.1. при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

4.4.2. при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;

4.4.3. при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15.

4.4.4. при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

4.4.5. при выслуге лет от 15 до 20 лет – 0,25;

4.4.6. при выслуге лет свыше 20 лет – 0,30.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполнения работ устанавливается работнику учреждения, имеющему квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором и комиссией по распределению стимулирующего фонда с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.6. Размеры повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ:

4.6.1. 0,35 – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей Аттестационной комиссии России решения о выдаче диплома);

4.6.2. 0,30 – при награждении почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания «Заслуженный»;

4.6.3. 0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия Высшей Аттестационной комиссии России решения о выдаче диплома) или знака "Отличник физической культуры и спорта" или знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или звания "Мастер спорта России международного класса" или звания "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса" или звания "Гроссмейстер СССР";

4.6.4. 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории или звания "Мастер спорта России" или звания "Мастер спорта СССР";

4.6.5. 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

4.6.6. 0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение.

4.7. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя и комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занятых на работах с иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативно-правовыми актами администрации муниципального образования город Новороссийск.

5.2. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. За совмещение профессий (должностей). Размер выплаты и срок определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5.2.2. За расширение зон обслуживания. Размер выплаты и срок определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5.2.3. За работу, не входящую в круг должностных обязанностей, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовой договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер выплаты и срок определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5.3. Размер выплаты составляет:

5.3.1. Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.3.2. Не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.4. Выплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате работников без учета применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

5.8. Применение указанных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.9. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляется дополнительные дни отдыха в удобное для работника время.

5.10. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

6. Порядок и условия премирования работников

6.1. Работникам муниципального учреждения могут быть установлены следующие виды премий:

6.1.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

6.1.2. Премия за качество выполняемых работ;

6.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты;

6.1.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ;

6.1.4. Премия, приуроченная к праздникам.

6.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения и комиссии по распределению стимулирующего фонда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

6.3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

6.4. При премировании учитывается:

6.4.1. Высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

6.4.2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

6.4.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

6.4.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

6.4.5. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

6.4.6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6.4.7. Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

6.4.8. Премия, приуроченная к праздникам: Международный женский день, День защитника Отечества, День учителя, День Победы,

6.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

6.6.1. Пяти окладов (должностных окладов) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края и награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

6.6.2. Трех окладов (должностных окладов) при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

6.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

6.9. При премировании за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

6.9.1. Интенсивность и напряженность работы.

6.9.2. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.10. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.11. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь. Решение об ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения и комиссия по распределению

стимулирующего фонда на основании письменного заявления работника учреждения.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

7.1.1. дорогостоящего лечения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;

7.1.2. длительного лечения (более одного месяца);

7.1.3. смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

7.1.4. землетрясения, наводнения, пожара и других форс-мажорных обстоятельств, повлекших за собой причинение вреда и утрату имущества;

7.1.5. бракосочетания;

7.1.6. рождения ребенка;

7.1.7. к юбилейным датам (через каждые 5 лет).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам

7.5. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах и оказании материальной помощи.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Учредителем, в пределах выделенного фонда оплаты труда, и с председателем ППО.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа Учредителя.

8.3. Штатное расписание учреждения по видам персонала составляется в соответствии с Уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании учреждения указывается должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных Учредителем.

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

9.1. Зарплата руководителя Учреждения и его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается Учредителем, в кратном отношении средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и не может превышать пяти размеров средней заработной платы работников учреждения.

9.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 5.

9.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных задач, в целях реализации, которых создано учреждение.

9.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя, приказом по учреждению.

8.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

8.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

8.8. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия Учредителя в отношении учреждения.

8.9. Заместителям руководителя устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

10. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

10.1. По решению руководителя учреждения и комиссии по распределению стимулирующего фонда на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство 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, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена настоящим Положением.

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

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

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами¹.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.²

11.2. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

¹ Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

² Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).