

УТВЕРЖДАЮ
Директор МУДО
«Веневская ДЮСШ»
_____ С.В. Копылов
«1» сентября 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МУДО «Веневская детско-юношеская спортивная школа»

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МУДО «Веневская ДЮСШ» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, в целях совершенствования оплаты труда работников МУДО «Веневская ДЮСШ», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждения.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается (в пределах фонда оплаты труда).

5. В случаях, когда заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работников учреждений, полностью

отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих

2.1. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) устанавливаются с учётом:

- мнения представительного органа работников по результатам аттестации руководителей, специалистов, служащих и перетарификации рабочих по схемам должностных окладов и тарифной сетки согласно «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы Веневского района»;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.05.2008 № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.2. Для должностей и квалификационных категорий работников, размеры окладов которых устанавливаются в виде диапазонов (минимального и максимального), установление конкретного размера оклада осуществляется в следующем порядке.

Порядок определения размера должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров (диапазона) оклада устанавливается приказом учреждения на основе оценки уровня его профессионализма и определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности.

В целях исключения субъективного подхода лица, оценивающего качество труда работника, уровень профессионализма работника оценивается на основании показателей, утверждённых приказом учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Основными критериями оценки уровня профессионализма работника являются: стаж работы, трудовые обязанности, интенсивность и результативность труда.

Изменение размера оклада производится:

- при изменении оплаты труда работников учреждений – согласно постановлению администрации Веневского района;
- при изменении должностного оклада специалистов и служащих учреждения или тарифного разряда рабочих учреждения – согласно дате приказа по соответствующему учреждению;
- при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа о присвоении квалификационной категории.

2.4. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, заместителей руководителя устанавливаются дифференцированно по группам учреждений по оплате труда руководителей.

3. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (тарифным

ставкам) работников учреждений

3.1. К должностным окладам (тарифным ставкам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учётом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специализации;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент тренерам-преподавателям.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (тарифным ставкам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам (тарифным ставкам) заработной платы работников не образует новый должностной оклад (тарифную ставку) заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении складываются между собой.

3.2. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается с учётом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке заработной платы определяется путём умножения ставки заработной платы с учётом объёма фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Размеры коэффициента квалификации

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,3
Первая категория	0,2
Вторая категория	0,1

Коэффициент квалификации по должности «спортсмен-инструктор» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Размеры коэффициентов квалификации для должности «спортсмен-инструктор»

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
1	2
Кандидат в мастера спорта	0,1
Кандидат в мастера спорта – призёр	0,2

всероссийских соревнований	
Кандидат в мастера спорта – призёр международных соревнований	0,3
Мастер спорта России, гроссмейстер России	0,4
Мастер спорта России, гроссмейстер России – призёр всероссийских соревнований	0,5
Мастер спорта России, гроссмейстер России – призёр международных соревнований	0,8
Мастер спорта России международного класса	1,0
Мастер спорта России международного класса – призёр всероссийских соревнований	1,2
Мастер спорта России международного класса – призёр международных соревнований	1,5
Мастер спорта России международного класса – призёр Олимпийских игр	2,0

3.3. Повышающий коэффициент специализации учитывает особенности функционирования учреждений, а также специализированных отделений внутри учреждений.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставке) заработной платы устанавливается работнику с учётом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим), ведущим спортивно-оздоровительные группы, группы начальной подготовки, группы учебно-тренировочного этапа подготовки, должностной оклад повышается исходя из нормативов оплаты за каждого занимающегося, превышающего минимальную наполняемость группы, но не свыше её максимального количественного состава, в соответствии с таблицей:

Этапы подготовки	Период подготовки (в годах)	Размер норматива оплаты тренера за подготовку одного занимающегося (в процентах от должностного оклада)	Минимальная	Максимальная	Максимальный объём учебно-тренировочной нагрузки (час./нед.)
			наполняемость групп (чел.)	количественный состав группы (чел.)	

1	2	группы видов спорта			6	7	8
		I	II	III			
		3	4	5			
Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2	15	30	до 6
Начальной подготовки	первый	2,5	2,5	2,5	15	30	6
	второй	5	4	3	12	24	9
	третий				12	24	9
Учебно-тренировочный	первый	8	7	6	10	20	12
	второй				10	20	14
	третий	11	10	9	15	16	16
	четвертый				14	14	18
	пятый				14	14	20

Норматив оплаты труда тренера-преподавателя (в том числе старшего) за подготовку одного занимающегося, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при сохранении контингента обучающихся не менее 70 процентов в течение двух лет.

Распределение видов спорта по группам осуществляется следующим образом:

- к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;
- ко II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);
- к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта, включенным в I и II группы, для проведения занятий на учебно-тренировочных этапах подготовки свыше двух лет, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера, тренера-преподавателя (в том числе старшего), можно при необходимости привлекать дополнительно тренеров и других специалистов в пределах количества часов образовательной программы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера

4.1. В целях поощрения работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда МУДО «Веневская ДЮСШ».

4.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера работникам устанавливаются приказом директора индивидуально в начале учебного года, а также могут в течение учебного года в процентах к должностному окладу и в абсолютных размерах на определенный срок, но не более одного учебного года.

Размеры стимулирующих выплат в течение учебного года могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отмены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Работникам МУДО «Веневская ДЮСШ» могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качественные и высокие результаты работ;
- за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- за подготовку спортсменов высокого класса и обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- за подготовку членов сборных команд;
- за сохранение контингента воспитанников;
- за выслугу лет;
- за почётное звание, учёную степень;
- молодым специалистам;
- персональная надбавка к окладу;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

4.4. Выплаты за интенсивность, качественные и высокие результаты работ устанавливаются работникам учреждения на определенный срок (на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 100 процентов от должностных окладов (тарифных ставок).

При назначении учитывается:

- сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряжённость работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- количественные показатели работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы;

- соблюдение базовых требований к качеству предоставления государственных услуг, административных регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительная оценка (не менее 80 процентов) работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- отсутствие обоснованных обращений (жалоб) на действия (бездействие)

работника учреждения при выполнении работ (оказании услуг);

- наличие высоких показателей оказываемых муниципальных услуг;
- отсутствие случаев сокращения объёма бюджетных ассигнований учреждению за выполнение муниципального задания в неполном объёме и (или) на уровне качества ниже установленного в муниципальном задании.

4.5. Выплата за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливается на период её осуществления в размере до 25 процентов от должностных окладов (тарифных ставок).

4.6. Выплаты за почётное звание, награды, учёную степень.

Работникам, имеющим почётные звания устанавливается надбавка в размере 20 процентов.

Работникам, имеющим государственные награды (кроме юбилейных), устанавливается надбавка в размере 20 процентов.

Работникам, награждённым почётным знаком «Отличник физической культуры и спорта» устанавливается надбавка в размере 10 процентов.

Если работник имеет несколько почётных званий, начисление надбавки производится по одному из почётных званий со дня его присвоения.

4.7. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет - 10 %
- от 10 лет до 15 лет - 15 %
- от 15 лет до 20 лет - 20 %
- свыше 20 лет - 35 %

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника без учёта доплат и надбавок.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется к должностному окладу (тарифной ставке) по основной работе.

Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем 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.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, засчитывается:

- время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях, в аппаратах органов государственной и муниципальной власти и управления;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной и исполнительной власти;
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в

учреждения физической культуры и спорта не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств; ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтах; гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более – независимо от продолжительности перерыва;

- время обучения работников физической культуры и спорта, образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры и спорта;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта, образовательными учреждениями;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время работы в учреждениях и организациях физической культуры и спорта стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР.

4.8. Выплаты молодым специалистам устанавливаются в целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава учреждения.

Специалистам в возрасте до 30 лет устанавливается надбавка в размере 30 процентов должностного оклада сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;
- впервые поступили на работу или имеют стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания учебного заведения.

4.9. Персональная надбавка к окладу может быть установлена 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 персональной надбавки к окладу и ее размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.10. Премияльные выплаты.

Премияльные выплаты работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя 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.

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

При премировании учитываются:

- высокие спортивные результаты на городских, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

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

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

Работникам учреждений, имеющим одновременно право на несколько надбавок, указанных в данном разделе Положения, размер выплаты определяется суммированием соответствующих надбавок.

4.11. Выплаты и надбавки, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Установление выплат и надбавок осуществляется по решению руководителя 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.

4.12. Стимулирующие надбавки и доплаты не устанавливаются или снимаются в случаях:

- ненадлежащей подготовки учебно-тренировочных групп,
- нарушения сроков подачи учебной и отчетной документации,
- несвоевременного устранения установленных замечаний,
- наличия письменных заявлений (обращений, жалоб) от воспитанников и родителей по фактам нарушений действующего законодательства РФ в образовательном учреждении,
- чрезвычайных происшествий, произошедших во время учебно-тренировочного занятия,
- несоблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.

4.13. Компенсационные выплаты

4.13.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным

окладам (тарифным ставкам) заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

В целях компенсации особых условий труда устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на период больничного листа, отпуска),
- доплата за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы,
- надбавка за интенсивность труда, в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом.

4.13.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Всем работникам независимо от наименования их должностей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на особо вредных и (или) особо опасных работах и работах с иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 24 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное в этих условиях время.

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на особо вредных и (или) особо опасных работах и работах с иными особыми условиями труда распространяются на: рабочих котельных (истопника, машиниста (кочегара) котельной, оператора котельной, слесаря-ремонтника); рабочих водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесаря-сантехника, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования); рабочих хозяйственной службы, осуществляющих ремонт и очистку вентиляционных систем, обслуживание канализационных колодцев и сетей, рабочих, работа которых связана с уборкой туалетов с применением дезинфицирующих средств; операторов электронно-вычислительных и вычислительных машин.

Выплата компенсационного характера устанавливается водителям за ненормированный рабочий день в размере 25 % (за фактически отработанное время в качестве водителя) и в размере 15 % за техническое обслуживание автомобиля.

4.13.3. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности или по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зоны обслуживания или увеличения объёма работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.13.4. Доплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, привлекаемым для работы в ночное время, производится доплата в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Расчёт части должностного оклада за час работы определяется путём деления должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Всем работникам учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается оплата в двойном размере или предоставление отгула.

4.14. Применение указанных выплат к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению директора МУДО «Веневская ДЮСШ» 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 положением об оплате труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их

применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с УКТМиС в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников, в том числе за счет платных услуг в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников

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